

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: filosofie

Studijní program: magisterský

Studijní obor český jazyk – občanská výchova

INTEGRACE VESNICKÝCH ŽEN V KRAJI VYSOČINA PO RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ ZPĚT NA TRH PRÁCE

THE INTEGRATION OF THE RURAL WOMEN IN VYSOČINA REGION AFTER
THE MATERNITY LEAVE BACK TO THE JOB MARKET

Diplomová práce: 11-FP-KFL– 209

Autor:

Soňa KLEPETKOVÁ

Podpis:

.....

Vedoucí práce: Mgr. Jitka Masopustová

Konzultant: Soňa Klepetková

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
92	0	0	0	61	2

V Liberci dne: 2011-04-29

Čestné prohlášení

Název práce: Integrace vesnických žen v kraji Vysočina po rodičovské dovolené zpět na trh práce
Jméno a příjmení autora: Soňa Klepetková
Osobní číslo: P06100816

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má diplomová práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé diplomové práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 2011-04-29

Soňa Klepetková

Poděkování:

Ráda bych poděkovala Mgr. Jitce Masopustové za odborné vedení mé práce a příjemnou spolupráci.

Také děkuji všem respondentkám. Poskytly mi velmi cenné informace, které jsem využila v praktické části diplomové práce. Děkuji také mé rodině, bez jejich podpory by tato práce nemohla vzniknout.

.

Anotace:

Diplomová práce se zabývá integrací žen po rodičovské dovolené zpět na trh práce, coby problémové skupiny na pracovním trhu.

Teoretická část nastiňuje historii postavení ženy a popisuje problematiku profesního postavení žen po rodičovské dovolené a pojmy spojené s tímto tématem.

Hlavním cílem diplomové práce je pomocí kvalitativního výzkumu poskytnout náhled na současnou situaci žen po rodičovské dovolené v kraji Vysočina a jejich uplatnění na pracovním trhu. Diplomová práce je zaměřena na jejich největší problémy a negativní jevy, které se s návratem do zaměstnáním pojí, jako je diskriminace ze strany zaměstnavatele, problémy při kombinaci profesního a soukromého života.

Klíčová slova: diskriminace, gender, mateřství, rodičovství, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, rodina, trh práce

Annotation:

This Diploma Thesis deals with the integration of women back to the labour market after the maternity leave as a problem of this group in the labour market.

The theoretical part outlines the history of the status of women in society and describes the question of profession standing after the maternity leave and the terms linked with this topic.

The main aim of this diploma thesis is to provide by using qualitative research a view of the current situation of women after the maternity leave in the Vysočina region and their exercise at the labour market. This diploma thesis is focused on the biggest problems and negative aspects, which are connected with the return to work, such as discrimination from employer, the problems during the combination of the professional and private life.

Key words: discrimination, gender, motherhood, parenthood, maternity leave, parental leave, family, labour market

Die Annotation:

Die Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Integration der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub, die auf den Arbeitsmarkt zurücktreten. Man bezeichne diese Gruppe als problematisch.

Im theoretischen Teil wird die Vergangenheit der Frauenstellung vorgenommen. Er beschreibt die Problematik von professioneller Frauenstellung nach dem Mutterschaftsurlaub, und damit zusammenhängende Begriffe.

Das Hauptziel der Diplomarbeit besteht darin, mit Hilfe einer perfekten Forschung den Blick auf die derzeitige Situation der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub im Kreis Vysočina, sowie auch ihre Durchsetzung auf dem Arbeitsmarkt. Die Diplomarbeit ist auf die größten Probleme und negativen Vorgänge der Frauen orientiert, die sich mit der Rückkehr in die Arbeit anschließen. Es ist vor allem die Diskriminierung von der Seite des Arbeitgebers und Probleme beim Zusammenpassen mit dem Arbeits- und Privatleben.

Schlüsselwörter: Diskriminierung, gender, Mutterschaft, Elternschaft,

Mutterschaftsurlaub, Elternschaftsurlaub, Familie, Arbeitsmarkt

Obsah:

Úvod	8
1. Historie postavení žen na trhu práce.....	10
1.1 Žena v devatenáctém století	10
1.2 Žena v dnešní době.....	12
2. Rodina a proměny rodinného chování	15
2.1 Gender	17
2.2 Mateřství, překážka v pracovním poměru?	19
3. Vybrané aspekty diskriminace žen.....	23
3.1 Diskriminace na základě pohlaví	23
3.2 Diskriminace v zaměstnání	24
3.2.1 Platová diskriminace	26
4. Mateřská a rodičovská dovolená	28
4.1 Historický vývoj	29
4.2 Mateřská dovolená	30
4.3 Rodičovská dovolená	30
4.3.1 Rodičovský příspěvek	31
4.4 Když „dovolená“ není „dovolená“	32
4.5 Rodičovská dovolená a možný vliv na profesi	32
4.6 Rodičovská dovolená není pouze pro matky	34
4.6.1 Proč muži nečerpají rodičovskou dovolenou?	37
5. Rozdělení rolí v rodině	39
5.1 Muž a žena-vyvážené role v rodině?.....	40
5.1.1 Nové chápání otcovské role.....	42
6. Žena po rodičovské dovolené zpět na trhu práce.....	44
6.1 Návrat do zaměstnání	45
6.2 Situace zaměstnaných matek.....	46
6.3 Možnosti kombinace zaměstnání a rodiny	49
6.4 Péče o děti v předškolních zařízeních	52
7. Empirický výzkum	55
7.1 Stanovení výzkumného cíle.....	55
7.2 Metoda výzkumu	55
7.3 Prostředí výzkumu.....	57
7.4 Výzkumný vzorek	58
8. Výsledky výzkumného šetření.....	59
8.1 Analýza individuálních polostrukturovaných rozhovorů.....	59
8.2 Shrnutí	78
Závěr.....	81
Použitá literatura	83
Přílohy:	88

Úvod

Jako téma svojí diplomové práce jsem si vybrala „Integraci vesnických žen v kraji Vysočina po rodičovské dovolené zpět na trh práce“, jelikož se domnívám, že i když se této problematice dnes věnuje velká pozornost, a naše společnost přijala řadu dokumentů, které upravují práva žen, stále neexistuje úplná rovnost mezi mužem a ženou. Ve společnosti vznikaly v průběhu historie lidstva stereotypní představy o tom, jaké postavení má žena a jaké muž. Asi nejčastějším a nejprokazatelnějším projevem nerovnosti mezi oběma pohlavími je diskriminace žen v profesním životě. Zvláště pak v případech, jedná-li se o ženy s malými dětmi. A protože jsem žena, tato problematika se dotýká i mě samotné o to více, a z tohoto důvodu jsem si danou problematiku vybrala jako téma pro svoji diplomovou práci.

„Ženy tvoří polovinu lidstva. Jestliže se rozhodneme pracovat bez žen, je to jako kdybychom pracovali s jednou rukou přivázanou za zády.“¹

Brian Schwarz

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí. V první části uvádím historický náhled na postavení ženy na trhu práce. Nastíním i vybrané aspekty diskriminace žen. Důležitou skutečností je rozdělení rolí a povinností v rodině, aby bylo možné sladit profesní a rodinnou sféru, proto vymezím i pojmy gender a rodina. Zaměřím se také na vzájemnou propojenost role matky s pracovní sférou, protože právě mateřství je vnímáno jako handicap na pracovním trhu. Situace by se mohla zlepšit, kdyby se začalo nahlížet na muže a ženu jako na rodiče s dětmi a nejen na ženu jako na matku s dětmi.

Hlavním tématem je žena po rodičovské dovolené zpět na trhu práce, proto se zmiňuji i o pojmech mateřská a rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek. Uvádím vliv rodičovské dovolené na profesní život a současnou situaci zaměstnaných matek, které jsou vnímány jako problémová skupina na trhu práce.

Zpravidla je to totiž právě péče o dítě, která zabraňuje ženě v profesním růstu. Při hledání pracovního uplatnění demotivuje ženy rovněž stereotypní přístup potenciálních zaměstnavatelů, kteří projevují značné neporozumění pro jejich situaci.

¹ Skálová, H. *Perspektiva žen na trhu práce*. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. 2007. s. 12

Ženská pozice v zaměstnání se oproti pozici mužů v naší společnosti vyznačuje celým souborem nerovností. Existuje výrazná nevyrovnanost v obsazení jednotlivých zaměstnání a pozic. Je důležité abychom si uvědomili, že struktura a podmínky určitého oboru nebo jeho segmentu jsou závislé na tom, které pohlaví převažuje. Pokud se totiž změní poměr mužů a žen v určitém oboru nebo na určité pozici ve prospěch opačného pohlaví, změní se charakteristika tohoto oboru nebo pozice, např. s vyšším podílem mužů dojde ke vzrůstu prestiže i finančního ohodnocení a naopak.² Důkazem toho je např. model, kdy se z různých příčin určitá profese reprodukuje pouze v rámci jednoho pohlaví. V tomto kontextu se mluví velmi často o učitelské profesi, kde dnes již nelze s jistotou analyzovat a odlišit, jak došlo k poklesu prestiže této profese a jaký podíl na tom měla feminizace učitelství.³

Druhá část diplomové práce je věnovaná empirickému výzkumu, ve kterém jsem použila kvalitativní techniku sběru dat v podobě individuálních polostrukturovaných rozhovorů. Cílem bylo zhodnotit situaci žen po rodičovské dovolené žijících ve vesnicích v kraji Vysočina. Kvalitativní výzkum poodhalil realitu návratu žen do zaměstnání a ukázal, jak ženy-matky řeší někdy neřešitelné problémy při skloubení péče o děti se zaměstnáním. Odhalil také způsoby, kterými jsou ženy na pracovním trhu i mimo něj diskriminovány.

² Křížková, A. *Ženy v managementu*. [online]. c2004 [cit. 2010-11-3].

Dostupné z: http://www.hr-server.cz/common/vlastni_clanek_detail.asp?c_id=123&o_id=1466

³ Čermáková, M. *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis [online]. roč. 1997, č. 4

[cit. 2010-11-3]. Dostupné z:

http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CERMA.pdf

Teoretická část

1. Historie postavení žen na trhu práce

1.1 Žena v devatenáctém století

Úsilí českých žen o emancipaci mělo od počátku mnoho společného s obdobnými snahami žen v ostatních evropských zemích. Toto hnutí mělo však v každé zemi své vlastní výrazné rysy, vyrůstalo s odlišných podmínek vlastního národa. Myšlenka rovnocennosti a rovnoprávnosti lidí, která se postupně stala hlavní hybnou silou emancipačního úsilí žen v celé Evropě, měla zdroj v názorech řady osvícenců, v původním křesťanství a v počátečních ideálech Velké francouzské revoluce. Později, v důsledku zkušeností a potřeb žen, se tyto ideály rozšířily o ekonomické a politické aspekty. Nejdříve byly ženy převážně soustředěny na to, aby dokázaly, že jsou ve všech oblastech bytostmi s muži rovnocennými.⁴

Devatenácté století znamenalo spoustu změn pro ženská práva. Společnost byla ovlivněna historickými událostmi té doby, jako byly průmyslová revoluce, zrušení nevolnictví a vznik ústav. Vznikala dělnická hnutí nejen ve vysokých sférách společnosti, jako tomu bylo doposud, ale také v nižších a dělnických vrstvách. Devatenácté století bylo stoletím převratných změn v politickém režimu, ale i v životním stylu.⁵ „Letitá představa o ženském údělu, schopnostech a postavení se během druhé poloviny 19. století začíná otřásat v základech. Vznikají nejrozumnější typy dívčích škol, jejichž absolventky si hledají zaměstnání. Ženy přestávají být zaujaty jen domácnostmi, ale zajímají se o veřejné dění, zakládají spolky a časopisy, pořádají dobročinné sbírky, navštěvují přednášky a vzdělávací kursy.“⁶

Do 80. let 19. století neexistovaly důkladnější znalosti o postavení žen ve společnosti. Většina zákonů byla beznadějně zastaralá a ignorovala změny ve společnosti a v postavení žen i jejich potřeby. Celková zákonná ochrana slabších včetně žen a dětí byla velmi nedostatečná. Potřeba znalostí o skutečném postavení ženy ve společnosti byla pociťována stále silněji, úspěšnější pokusy udělat jasno ve spletnosti zákonů, existujících předsudků a nespravedlivých přístupů k ženám se však začaly

⁴ Neudorfová, M. *České ženy v 19. století : úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. 1999. s. 9

⁵ Bahenská, M. *Počátky emancipace žen v Čechách : dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. 2005. s. 9

⁶ Tamtéž, s. 9

objevovat až od 90. let. Kromě rovnoprávnějších možností pro vzdělání, kterých se ženy začaly dožadovat již od 70. let, požadavky žen na rovnoprávnost s muži se začaly rozšiřovat do oblastí rodinného práva, větších možností výběru zaměstnání, vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyněmi, na požadavky větší právní a sociální ochrany (především zákaz noční práce, sociální pojištění v případě mateřství a nemoci.)⁷

Žena, která by si vybudovala samostatnou a nezávislou existenci, byla ještě v první polovině 19. století neobvyklým zjevem. Společnost ženu jakožto svobodnou a nezávislou bytost nebyla ochotná akceptovat, očekávalo se od ní, že splní především roli manželky a matky. Takový status ženy byl přijímán, manželství tedy pro ženu znamenalo jednak naplnění konvence, jednak možnost společenského uplatnění. Společnost byla nakloněna posuzovat ženu právě podle kvality jejího soukromého života. Od muže se očekávala v první řadě slibná budoucnost, tzn. úspěchy v zaměstnání, stabilní příjem a teprve hmotné zajištění mu umožňovalo pomýšlet na založení rodiny.⁸

Žena měla, jak už bylo zmíněno, dosáhnout uznání výhradně jako manželka a matka. Osud nemajetných neprovdaných žen byl velice těžký, obvykle žily u příbuzných, více či méně vykonávaly práce vychovatelek nebo služebných. Možnost osamostatnit se byla minimální, neboť dívkám z měšťanských rodin se nedostávalo odborného vzdělání.⁹

Zaměstnání, jako způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny, se vynořilo v první polovině 19. století. A jeho víceméně úplné ztotožnění s prací se stanovilo až nějaký čas po průmyslové revoluci. Toto ztotožnění ale zakrývá fakt, že podstatný díl práce se vykonává mimo zaměstnání a převážnou část této práce vykonávají ženy. V devatenáctém století měly všeobecně pozitivní revoluční přeměny ve výrobním způsobu, ve struktuře osídlení a míře blahobytu dostupného pro nejširší vrstvy populace, souhrnně nazývané průmyslovou revolucí, na rodinu a zejména na postavení žen v ní rozporuplný dopad. Zvedly sice všeobecně životní úroveň, oddělily však bydliště a pracoviště, hlavní zaměstnání člověka se již neodehrávalo doma na polích a v hospodářství, jedinec měl své zaměstnání v továrně. V této době také dochází

⁷ Neudorfllová, M. *České ženy v 19. století : úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. 1999. s. 98

⁸ Bahenská, M. *Počátky emancipace žen v Čechách : dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. 2005. s. 21-23

⁹ Tamtéž, s. 23

k proměně domácnosti.¹⁰ „Vyvlastnění dovedností při vedení domácnosti šířící se průmyslovou výrobou – začalo to pečením chleba a pokračovalo až po prefabrikovanou večeři z mikrovlnky - vzalo důstojnost domácím pracím, zůstala jen nepříjemná rutinní lopota, vykonávaná v osamělosti. Výrobci vyrábějící domácí spotřebiče propagovali myšlenku, že s jejich výrobky se domácí práce vlastně dělá sama. Podpořili tak iluzi, že to už žádná práce není.“¹¹

1.2 Žena v dnešní době

Porovnáme-li dokumenty o postavení ženy v minulosti s jejím postavením a právy v současnosti, uvědomíme si, co to je lidský pokrok, a máme dojem, že největší revoluce ve stylu života se odehrála právě v postavení ženy. I přes tyto rozdíly a změny je však současné postavení ženy dosud poznamenáno minulostí a vyvolává nové konflikty, má nové klady, ale i zápory. Navenek jsou sice tyto rozpory zdánlivě méně drastické, ale pro psychiku dnešní ženy neméně náročné.¹²

V roce 1948 došlo k revolučnímu převratu, jenž nás odřízl od západních společností. Komunistický převrat měl na štítě rovnost a osvobození, ale byl skrytě nepřátelský k rodině. Rodinná soudržnost představuje pro kolektivní obětavost nebezpečnou konkurenční loajalitu. V padesátých letech minulého století se česká společnost připravovala na eventualitu nové války. Zbrojní průmysl se rozšiřoval, a totální mobilizace celé populace byla stupňována.

Ženám byla jejich pracovní mobilizace předložena jako dosažení rovnosti, jako cesta jejich emancipace. Rovná účast v placeném zaměstnání a rozsáhlý program na osvobození ženy od handicapu mateřství výstavbou sítě školek a jeslí, jež přijímaly dítě od tří měsíců, kdy tehdy jejich matkám končila mateřská dovolená, a nabízely i celodenní péči. Tento program podporovali i vědci, kteří shledali sušené mléko zdravějším než mléko mateřské. Pedagogové a psychologové tvrdili, že dětský kolektiv v jeslích, vedený školenou pečovatelkou, stimuluje rozvoj dítěte lépe než péče v rodině.¹³

Matek, které den co den budily své dítě před pátou ráno a odkládaly je před nástupem na ranní směnu do jeslí, protože chodily do zaměstnání, rychle přibývalo. Ukázalo se, že totální mobilizace ženské pracovní síly je ekonomicky problematická,

¹⁰ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 175-177

¹¹ Tamtéž, s. 177

¹² Matulová, N. - Jarošová, H. *Žena v dnešní rodině*. 1976. s. 20

¹³ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 180

protože matky malých dětí velice často chyběly v zaměstnání pro časté onemocnění dětí a navíc náklady na jedno místo pro dítě v jeslích se ukázaly být vyšší než nadhodnota zaměstnané ženy. Stát shledal, že na krátkou mateřskou dovolenou a malé děti v jeslích těžce doplácí. Tato situace ale nemohla být vyřešena tak, že se matky jednoduše vrátí zpět do domácností, protože mzdy mužů byly natolik nízké, že základní životní úroveň udržela jen rodina, kde byli zaměstnáni oba, muž i žena. Od poloviny šedesátých let se začíná hledat kompromis, začíná se prodlužovat mateřská dovolená. Objevuje se opět názor, že malé dítě potřebuje matku.¹⁴

Vzhledem k osobnosti ženy je nutno si uvědomit, co žena získala a co ztratila. Získala novou identitu, získala mnoho ve sféře vzdělání, veřejného života, může se uplatňovat v širokých aktivitách. Má možnost realizovat smělé životní záměry, o kterých se dřívějším generacím žen ani nesnilo – pracuje ve všech sférách, které jí společnost umožňuje. Ukazuje se však, že za toto bohatství života platí jinou daň, a to daň tradiční role, která vždy k ženě patřila a patří. Mnohá ztrácí jistotu rodinného života, protože nezvládne funkce, které se v moderní koncepci ženy slučují – role matky, pracovnice. Osobnost ženy se ve společenském systému změnila mnohem výrazněji, více než osobnost muže, který si podržel své tradiční role. Současná žena přebírá také roli v neúplných rodinách, a tím se dostává do zátěží, které nerada přiznává, protože je přesvědčena, že je schopna být samostatná, schopna žít sama. Žena je tím často přetěžována a ne vždy pociťuje ve svém snažení pocitu radosti a uspokojení. Pravidlem spíše bývají pocity, které mnohá skrývá, ale často prozrazuje na svém zdravotním a duševním stavu.¹⁵

Odlišnost v sociálním postavení, povinnostech a možnostech muže a ženy se od časů našich prababiček a babiček sice vstupem žen do zaměstnání zmenšila, ale současně se objevily i nové komplikace. Na ženy totiž po pracovní době čekají doma děti, úklid, vaření, nákupy a jiné domácí povinnosti. Jedny z největších rozporů pramení z dnešního postavení ženy, z konfliktu různých sociálních rolí, tedy úkolů a povinností, jež přijala a které jsou mnohdy zdánlivě neslučitelné s požadavky současnosti. Mnohá mladá žena vlastně ani neví, čím by chtěla být více. Zda především úspěšnou pracovnící plně na úrovni muže, nebo především manželkou a šťastnou matkou. Chtěla by zvládat oboje. K práci, vzdělání a uplatnění sebe sama ve veřejném životě je vedena školní výchovou, k domácnosti a dětem ji přitahuje jen zdánlivě zasutý obraz vlastní matky

¹⁴ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 181

¹⁵ Brtníková, M. *Svět muže, ženy a jejich dětí*. 1991. s. 114

a jejího chování, ale také i její postavení v rodině a tradiční představa o úloze a povinnostech ženy. Dnešní mladé ženy chtějí být zcela rovnoprávné s muži, samostatné, vydělávat stejné peníze, mít úspěch a vysoké postavení v povolání, ale současně mají nepříjemný pocit. Mnohé ženy se jakoby přímo stydí za to, že jsou jenom v domácnosti, že jsou jenom matkami a vstupují do práce, která je třeba vůbec nebaví a jejíž finanční efekt je mnohdy problematický.¹⁶

Se změnou režimu po roce 1989 se rozšířily možnosti životní volby, ale objevily se nové okolnosti, které jejich realizaci zabraňují. Hlavní bariéry, které blokují možnosti potenciálních rodičů realizovat své aspirace mít děti a současně s tím realizovat své další životní záměry a cíle jsou především ztížené příležitosti žen s dětmi participovat na trhu práce, vedle toho i materiální nevýhody plynoucí pro rodiny s dětmi a i problémy se získáním bydlení. V moderních tržních demokraciích se na konci dvacátého století formovaly dva modely participace žen na trhu práce. První z nich je „přerušovaná“ pracovní kariéra, když ženy odcházejí dočasně z trhu práce na určitou dobu před a po narození dítěte. Druhým modelem je „kontinuální“ pracovní kariéra, která se v podstatě podobá kariéře mužů, když je přerušena pracovní kariéra minimálně. V prvním případě jsou ženy na trhu práce v nevýhodě, protože investují v průběhu kariéry do své účasti na trhu práce méně času, a mohou proto očekávat i menší návratnost této investice, typicky mají proto nižší celoživotní příjem. Hlavně je ale v dynamické ekonomice problémem podržet si kompetence opravňující vracet se na pracovní místo po delším přerušení. Jde o model jenž odpovídá rozdělení rolí „živitel-pečovatelka“, neboť v tomto případě příjem ženy a její pracovní participace zůstávají doplňkem zapojení muže-živitele a „rozšířením“ konzumních možností rodiny. Pokud narůstá vzdělanost a aspirace žen na pracovní a společenské uplatnění, nemůžeme předpokládat, že by byl tento model trvale udržitelný. Kontinuální pracovní kariéra je vhodnější pro vybudování rovnoprávné pozice žen na trhu práce. Vzniká však zákonitě jiný problém, a to jako sladit péči o rodinu a dítě se zaměstnáním.¹⁷

¹⁶ Matulová, N. - Jarošová, H. *Žena v dnešní rodině*. 1976. s. 24-32

¹⁷ Sirovátko, T. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In *Modernizace a česká rodina*. 2003. s. 46-47

2. Rodina a proměny rodinného chování

Rodina se v posledních desetiletích podstatně proměňuje ve všech rozvinutých zemích naší civilizace. Mění se její postavení jako sociální instituce. „Změny na sklonku doby moderní se samozřejmě týkají i české rodiny. Určité zpoždění proti evropskému vývoji, dané čtyřicetiletou izolací české společnosti od západní civilizace, se dynamicky vyrovnávalo od okamžiku, kdy se v devadesátých letech Česko znovu otevřelo světu. Už v té době měla česká rodina za sebou snad nejvýznamnější změnu, jíž instituce západoevropské rodiny prošla od zániku tradičních společností, jelikož už více než sto let je v každé generaci rodina zakládána znovu.“¹⁸ Což se nám dnes zdá samozřejmé, ale vždy tomu tak nebylo.

V tradičních evropských společnostech byla na místě dnešní nukleární rodiny obvyklá vícegenerační domácnost, v níž se v důsledku vysoké úmrtnosti ve středním věku často obměňovalo složení rodičovského páru. Asi polovina dětí se nedožívala patnáctého roku věku, a ty, co se ho dožily, v polovině případů už byly alespoň poloviční sirotci, jeden anebo oba z rodičů jim do té doby zemřeli. Vdovci a vdovy mohli jen těžko zůstat sami, a proto si brali nové partnery, kteří byli mnohdy o hodně mladší anebo o dost starší, a tak se generace překrývaly.¹⁹

Důležitým prvkem v proměně rodiny je právě prodlužování lidského života. Téměř poloviční pravděpodobnost, že se alespoň jeden z rodičů nedožije dospělosti svých dětí, jak tomu bylo v tradičních společnostech, klesla na malé procento. I péče o domácnost vyžaduje díky mnoha vynálezům jen zlomek původní námahy. Již dávno se doma nepeče chleba a nedere peří. Nejvýznamnější změnu ovšem způsobil v druhé polovině 20. století vynález a všeobecné rozšíření spolehlivé antikoncepce. Příroda spojila reprodukci člověka se sexuální slastí. Tu nyní člověk může mít, aniž by za to platil péčí o příští generace.²⁰

Reprodukční strategie mladých žen, které vstupují do věku potenciálního mateřství se značně liší od reprodukčních strategií jejich matek. Dochází k tomu od devadesátých let minulého století, kdy došlo k otevření české společnosti a nově se nabídla možnost cestovat, možnost podnikat a zvýšila se dostupnost univerzitního vzdělání. Exploze nabídky konzumních příležitostí nebyla provázána odpovídajícím růstem kupní síly, konzumní aspirace začaly výrazně přesahovat reálné možnosti. Mladí

¹⁸ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 252

¹⁹ Tamtéž, s. 252

²⁰ Možný, I. *Česká společnost*. 2002. s. 21-22

lidé začali odkládat sňatek a rodičovství. Věk prvorodiček i věk prvního sňatku stoupal.²¹ Sňatky se uzavíraly po 26. roku věku, manželé bydlí odděleně jako nukleární rodina a jsou ekonomicky soběstační.²²

Tento vzestup pokračuje i v prvním desetiletí jedenadvacátého století. Mladí lidé uzavírají sňatek ve vyšším věku v důsledku společenských změn a otevření nových příležitostí. Častěji však mají odkládané první dítě bez uzavření sňatku. Počet dětí narozených mimo manželství stoupá stále rychleji.²³ Potřeba legitimizovat početí dítěte sňatkem slábne.

Změny v rodinném a reprodukčním chování lze spojovat s proměnou postmoderní společnosti. Dochází k posunu směrem k individualizaci hodnot, životních stylů, člověk má možnost větší svobody i větší individuální volby. Na druhé straně bohužel přináší postmoderní doba i nové nejistoty a rizika, jednou z nich je nejistota v rodinných vztazích. Protože ženy začaly mnohem více usilovat o zapojení do pracovního života, o celoživotní kariéru, získávají tak díky tomu větší osobní nezávislost. Vyplývá z toho mimo jiné i fakt, že uzavírání manželství se stává otázkou individuální volby, přestává být důležité pouze z důvodu ekonomické nezbytnosti a finanční zajištění rodiny. Tato situace celkově vede k tomu, že se formují nové a méně stabilní rodinné způsoby soužití.²⁴

Řada problémů, kterým čelí dnešní postmoderní společnost, vyplývá z výrazné změny v demografickém a rodinném chování. Zejména nízká míra fertility je identifikována jako hlavní příčina rostoucích výdajů sociálního státu na důchody, zdravotní péči a pečovatelské služby pro staré lidi, a proto i za pádný důvod pro systémovou změnu financování důchodových systémů a pro modernizaci systémů sociálního zabezpečení. V dlouhodobém časovém plánování se ukazuje, že pouhé zásahy do financování systémů sociální ochrany nebudou stačit jako účinná odpověď na probíhající změny rodinného chování. Rozhodující se pravděpodobně stanou dva zcela jiné faktory. A to dostatečná úroveň porodnosti a dostatečná úroveň pracovní participace, zejména zapojení starších lidí a žen. Obecně se zdá, že růst participace žen

²¹ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 255

²² Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In *Modernizace a česká rodina*. 2003. s. 41

²³ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 255

²⁴ Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In *Modernizace a česká rodina*. 2003. s. 38-39

na trhu práce postupně roste ve všech zemích postmoderní společnosti. Ovšem vývoj porodnosti naproti tomu poklesl téměř všude pod úroveň prosté reprodukce populace.²⁵

Globalizovaná ekonomika, která přináší vyšší možnosti ekonomického růstu a zvýšení příjmů rodin, přináší ale také více rizik a nejistot na trhu práce. „Pečovatelské závazky, jež rodiny, v první řadě ženy, přijímají, význam uvedených nejistot obvykle zvyšují. Nejistoty vycházející z rizik trhu práce a nestability rodinných svazků se překrývají, stávají se trvalými a do určité míry blokují možnosti individuálních voleb společenského a pracovního uplatnění, stejně jako blokují naplnění partnerských a rodičovských závazků. Volby lidí se stávají nesnadnými.“²⁶

Vzniká prostor k úvahám o možnostech ovlivnění rodinného chování intervencemi sociálního státu. Klíčové se stávají dvě otázky. Jak učinit rodičovství slučitelné s prací a kariérou? Jak vytvořit novou a více spravedlivou rovnováhu mezi životy mužů a žen? Uvažuje se nad tím, jak konkrétně napomoci realizaci preferencí pro založení rodin a zároveň pro účast na trhu práce.²⁷

2.1 Gender

Gender²⁸ v sobě zahrnuje především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen. Rodina jako základní jednotka sociálního systému je strukturována a hierarchicky uspořádána právě na bázi jednotlivých pohlaví. Chlapci i dívky nebývají v rodinách stejně socializováni. V rodině se objevuje i nerovnost partnerská. Podle Maříkové je partnerství a rovnost v manželství stále spíše ideálem než realitou. Nerovnost mezi mužem a ženou v rodině je reprezentována zejména nerovnostmi, která se váže k dělbě práce v domácnosti, k dělbě práv a povinností, k dělbě rolí, k možnostem a šancím, které muž a žena díky rodině má či nemá. Pravděpodobně největším zdrojem nerovností mezi muži a ženami je problém harmonizace práce a rodiny, přičemž v souvislosti s genderovými stereotypy se jaksi

²⁵ Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In Modernizace a česká rodina. 2003. s. 38

²⁶ Tamtéž, s. 39

²⁷ Tamtéž, s. 39

²⁸ Gender není jednou provždy určená role ale spíše proces, ve kterém daná společnost přisuzuje kategoriím pohlaví (muž - žena) různá očekávání, symboly, ideály, možné identity a chování, jež pak mají zásadní důsledky pro pozici jednotlivce v rodině, na pracovním trhu a ve společnosti jako celku. Tyto charakteristiky jsou označeny jako femininní či maskulinní a často bývají natolik pevně zakořeněny v dané kultuře, že působí jako biologicky podmíněné a tedy nezměnitelné.

Szczepaniková, A. *Gender a mezinárodní migrace: úvod do problematiky*. [online]. c2004 [cit. 2010-11-8]. Dostupné z: <http://www.cizinci.cz/files/clanky/102/gender.pdf>

předpokládá, že tento problém se týká primárně žen. Role žen a mužů se v současných společnostech i institucích zásadně liší.²⁹

Gender tedy ovlivňuje a formuje individuální vlastnosti a schopnosti mužů i žen, stejně tak i jejich názory, postoje a chování směrem k tradiční a obvyklé normě pro jednotlivá pohlaví. Skutečnost, zda jsem muž či žena, velmi ovlivňuje hodnotové orientace, šance, životní strategie, perspektivy, individuální životní styl. Gender má vliv také na výběr a směr vzdělání, povolání či profese, bezesporu i na výši výdělku. Ovlivňuje, jakou pozici člověk získá v systému placené práce. Omezuje anebo naopak rozšiřuje pravomoci jedince v rodině i mimo ni. Gender je mocnější než pohlaví, které je biologicky dané. Gender na nás vyvíjí větší tlak, působí silněji v našich životech, výrazněji než pohlaví nám „organizuje“ náš všední život.³⁰

Gender determinuje nerovný přístup ke zdrojům a tedy i k moci ve společnosti. Není snad třeba připomínat známý fakt, že ve všech evropských zemích dostávají ženy za výkon stejné práce nižší mzdy než muži a jejich šance na kariérní postup jsou většinou mnohem nižší, než je tomu u jejich mužských kolegů. Gender tedy představuje jeden z nejtrvalejších způsobů, jakým jsou označovány a udržovány vztahy nerovnováhy ve společnosti.³¹

Mnoho lidí se v jednání opírá o gendrové stereotypy. Mohou být pozitivního či negativního charakteru. „Genderové stereotypy jsou zjednodušující popisy toho jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“ a jsou univerzálně platné, neboť se předpokládá, že charakteristiky tvořící genderový stereotyp sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví. Každá společnost svým členům předepisuje určité vlastnosti, způsoby chování a vzorce vzájemné interakce v závislosti na jejich pohlaví. Tyto „předpisy“ jsou zakotveny ve společenských institucích, jako jsou hospodářství, politický systém, vzdělávací systém, náboženství, rodinné uspořádání.“³²

Jak už bylo řečeno, jedním a pravděpodobně největším zdrojem nerovností mezi muži a ženami je problém nutnosti harmonizace práce a rodiny. Požadavky pracovního trhu a požadavky partnerského a rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné, jelikož pracovní trh vyžaduje ničím nevázané zaměstnance, kteří organizují svůj život podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků. Zatímco

²⁹ Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace). 2000. s. 10

³⁰ Šanderová, J. *Místo rodiny v teorii a výzkumu sociální stratifikace*. In Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace). 2000 s. 12

³¹ Szczepaniková, A. *Gender a mezinárodní migrace: úvod do problematiky*. [online]. c2004 [cit.2010-11-8]. Dostupné z: <http://www.cizinci.cz/files/clanky/102/gender.pdf>

³² Renzetti, Claire M. - Curran, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 2003. s. 20-21

tradiční rodinný model předpokládal soužití dvou jedinců, z nichž muž podřizuje svůj život pracovnímu trhu a žena požadavkům rodiny a domácnosti, v současné době usilují obě pohlaví o uplatnění na pracovním trhu. Od žen se ale dále částečně vyžaduje, že svou profesionální dráhu podřídí rodinným a partnerským zájmům, jelikož jakmile oba partneři kladou své vlastní profesní zájmy na první místo, uspokojivý partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu jen obtížně možný. Nerovnost mužů a žen je začleněna do fungování industriální společnosti. Podmínkou je existence rodiny, kde mají jednotlivá pohlaví rozděleny role a práci. V dnešní době tak dochází k míšení dvou modelů. Na jedné straně žijeme ve světě industriálním, který předpokládá, že jeden z partnerů je ekonomicky závislý a pracuje bezplatně v domácnosti, na druhé straně však trh práce a zejména jeho manažerský segment pobízí všechny k tomu, aby byli soutěživí a individualističtí.³³

2.2 Mateřství, překážka v pracovním poměru?

Jelikož nerovný přístup k ženám na trhu práce je dán převážně, kvůli jejich roli matky, budu se podrobněji věnovat právě mateřství a naznačím vzájemnou propojenost rodičovské role a pracovního trhu.

Přechod k rodičovství je patrně nejvýznamnější přechod v našem životě, a to že máme anebo mohli bychom mít rozhodnutí o něm ve svých rukou, nečiní ho lehčím, spíše naopak. Sociální status ženy je historicky těsně svázán s mateřstvím. Vynález antikoncepce, jež dává ženě do rukou suverénní rozhodnutí o tom, zda, kdy a kolik bude mít dětí, má pro lidstvo epochální význam. Rodičovství tak najednou přestávalo být přirozeným údělem, který mohl být účinně regulován pouze neplodností, celibátem či dobrovolnou pohlavní abstinencí. Změny ve vztahu k rodičovství a možnost je účinně plánovat i vyloučit se promítly do sociálního makroprostoru i dovnitř rodiny. Společnost s nízkou porodností je jiná už tím, že se následně mění její věková struktura.³⁴

Od nepaměti ženu spoutává její reprodukční funkce přes svou energetickou náročnost, které nemůže dostát, chybí-li v rodinném systému energie muže. Muž pak od nepaměti zajišťuje svou dominanci v páru tím, že plodí tolik dětí, aby byl k jejich

³³ Dudová, R. *Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru u žena a mužů v manažerských pozicích*. [online]. c2007 [cit.2010-11-20].

Dostupný z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2007010609>

³⁴ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 146-147

zabezpečení nezbytný. Zvětší-li se ekonomická kapacita ženy kultivací její pracovní síly prostřednictvím kvalifikace natolik, že dokáže i sama udržet rodinný systém na akceptovaném standardu za předpokladu omezeného počtu dětí, (díky antikoncepci) je poprvé v historii skutečně nezávislá, samostatná, rovnoprávná.³⁵

Ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, založené na principu komplementarity. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. To platí téměř všeobecně, přestože pracující ženy se snaží svého partnera do činností týkajících se chodu domácnosti a rodiny zapojit o něco více než ženy nepracující. Mnoho mladých rodin při snaze co nejlépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti využívá pomoci ze strany rodičů nebo především mateřských škol. Dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává významnou roli především při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené, z tohoto hlediska jsou však možnosti rodin velmi nevyrovnané s ohledem na bydliště. Netradiční formy péče (individuální či kolektivní péče jinou osobou mimo jesle a MŠ) o předškolní děti požadují spíše ženy z velkých měst, kde není takový problém s četností a dostupností jeslí a mateřských škol, než ženy v menších obcích. Tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou podporují, byť v mnoha případech v protikladu ke svému koncepčnímu základu, některá opatření sociální a rodinné politiky. Například trvalý rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou dovolenou, absence otcovské dovolené.³⁶

Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi muži a ženami charakterizují i jejich vztahy ve sféře zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí, jsou-li jejich zaměstnanci. Rodičovství a s ním spojená péče, zejména o malé děti, není pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon přizpůsobit. Ve většině případů požadují zaměstnavatelé, aby se zaměstnanci zcela přizpůsobili jejich řádu a potřebám, založených na rytmu výrobního procesu anebo na klientech, na osobní a rodinné záležitosti zaměstnanců přitom není brán ohled. Do pracovního uplatnění matek se častěji a výrazněji promítají požadavky vycházející

³⁵ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 148

³⁶ KUČAŘOVÁ, Věra, a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. In *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, 2006. s. 7-8

z nutnosti plnění rodinných povinností, zejména péče o děti, vede v některých případech ke skryté diskriminaci žen, především s malými dětmi, na trhu práce.³⁷

Ve prospěch zmírnění diskriminačních praktik vůči matkám malých dětí by přispělo několik postupů. Jedním z nich je například větší zapojení otců do péče o děti a domácnost, které by snižovalo absence matek v zaměstnání tím, že by na určitý čas (rodičovská dovolená, ošetřování dítěte v době nemoci) mohl převzít nezbytnou celodenní péči o děti otec. Zaměstnavatel by si pak nemohl být tolik jistý, že matka bude díky skutečnosti, že má malé dítě či děti, čerpat častěji volno v zaměstnání a bude mít vyšší absence v porovnání s ostatními zaměstnanci. Navíc absence v souvislosti s čerpáním volna v nemoci jsou daleko vyšší než ty, které jsou způsobené využitím volna na ošetřování člena rodiny, většinou nemocného dítěte. Zaměstnavatelé by si měli být vědomi toho, že v rodičích malých dětí získávají stabilní zaměstnance, kteří méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí, a pokud je jim umožněno časově skloubit rodinné a pracovní povinnosti, není důvod, proč by měli být horšími zaměstnanci než ti bezdětní.

Ženy a muži stále ještě nejsou na trhu práce vnímáni jako zcela rovnocenná pracovní síla. Ženy mají zpravidla ztížený vstup do sféry placené práce již při přijímání do zaměstnání.³⁸ Muži-otcové jsou vnímáni jako zcela disponibilní pro práci a v tom smyslu i jako zcela „svobodní“, jelikož se u nich nepředpokládá určitý typ zatížení starostí o rodinu a domácnost. Předpokládá se, že jejich případná orientace na rodinu se bude realizovat skrze výkon placené práce, což stále odpovídá pojetí muže jako živitele. U žen-matek je tomu jinak. I když trh práce s pracovní silou žen, a to i matek, počítá, zároveň se u mnohých z nich předpokládá, že rodina bude u těchto žen ztěžovat výkon jejího povolání.³⁹

Příležitost vstupu do práce je stále diferencovaná podle toho, zda se jedná o ženu, respektive matku nebo o muže, respektive otce. Vstup na trh práce je ve vztahu k rodině problematičtější pro mladé ženy, respektive matky dětí v předškolním věku.⁴⁰ Trh práce doposud fungoval a stále funguje na předpokladu „ženské“ a „mužské“ pracovní síly. Ženy a muži se od sebe liší v tom, na co kladou ve svých životech důraz

³⁷ KUCHAŘOVÁ, Věra, a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. In Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha : Gender Studies, 2006. s. 7-8

³⁸ Od počátku roku 2001 platí zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání, kdy osoba ucházející se o zaměstnání nesmí být dotazována na určité skutečnosti týkající se rodiny či jejího osobního života.

³⁹ Maříková, H. *Rodiče na trhu práce-reálné možnosti i hypotetické volby*. In Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů : plány versus realita. 2006. s. 17

⁴⁰ Tamtéž, s. 18

ve sféře placené práce. Orientace mužů je v první řadě na seberealizaci prostřednictvím práce a na kariéru, stejně tak jako na zaměstnanecké výhody, zatímco u žen převažuje orientace na mimopracovní podmínky jako je vzdálenost práce od místa bydliště, doprava a organizace pracovní doby tak, aby to vyhovovalo „potřebám rodiny.“ Existence vlastní rodiny se stále významnou měrou promítá rozdílně do uspořádání, organizace života žen a mužů.⁴¹

Obecně lze říci, že pracovní prostředí u nás není vstřícné vůči rodině a stereotypy utvrzuje. I v rodinách s liberálním přístupem k rolím se pár při rozhodování o tom, kdo z partnerů zůstane na rodičovské dovolené či převezme větší díl odpovědnosti za péči o děti, často rozhodne pro ženu právě proto, že to odpovídá nastavení trhu práce. Metody a techniky pro kombinaci pracovního a rodinného života nejsou v české společnosti zatím příliš rozšířené do té míry, aby bylo možné pro oba partnery podílet se na obojím. Představy zaměstnavatelů o rodičovské dovolené, která je pro ženy významným znevýhodňujícím faktorem, jsou založeny na mýtu. Zvláště v profesích vyžadujících velkou a kontinuální odbornost, ženy rodičovskou dovolenou využívají ve zkrácené podobě oproti tomu, co umožňuje zákon. Investice, kterou ženy vloží do vzdělání a praxe před narozením dítěte, je natolik velká, že se chtějí k profesi co nejdříve vrátit, aby neztratily odbornost. Dalším silným motivem pro rychlý návrat do práce jsou ekonomické důvody.

Zaměstnavatelé se většinou stále ještě staví k rodičovské dovolené rigidně a nenabízejí ženám na výběr možnosti, jak pokračovat v práci i po mateřské dovolené, respektive zapojit se do pracovního procesu i v rámci rodičovské dovolené. Techniky, které se zavádějí ve firmách a organizacích v zahraničí, jako je například práce z domova, práce on-line, teleworking, upravená pracovní doba, péče o děti na pracovišti apod. se zatím u nás v širší míře neprosazují. Ženy a rodiny se tedy přizpůsobují nepružným požadavkům trhu práce.⁴²

⁴¹ Maříková, H. *Rodiče na trhu práce-reálné možnosti i hypotetické volby*. In Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů : plány versus realita. 2006. s. 33

⁴² Simerská, L. *Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR*. In Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku : rovné příležitosti 2004 : sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu. 2005. s.16-17

3. Vybrané aspekty diskriminace žen

V podstatě můžeme konstatovat, že lidskou populaci vytváří stejnou měrou jak ženy, tak muži. V současné době ale můžeme s jistotou tvrdit, že stále mezi muži a ženami rovnost neexistuje. Ženy jsou diskriminovány v zaměstnání, především v platových podmínkách, v možnostech dalšího kariérního růstu, ale i přímo při přijímacích pohovorech. Další formou diskriminace⁴³ je postavení žen v rozhodovacích procesech nebo problematika domácího násilí. Diskriminace žen v naší společnosti stále existuje a nedají se před tím zavírat oči.⁴⁴

Problémem, který v poslední době nabývá značné závažnosti, a proto se začínají hledat různé cesty k jeho řešení, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je potřeba věnovat zvýšenou pozornost je rovnost mužů a žen na trhu práce a rovnost jejich mezd.

3.1 Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví představuje různé formy znevýhodňování žen a mužů, resp. zamezování přístupu ke společenským zdrojům, možnostem a příležitostem na základě pohlaví bez přihlédnutí k individuálním schopnostem a osobnostnímu potenciálu. Objevuje se ve všech sférách a oblastech lidské činnosti – ekonomické, právní, rodinné, kulturní atd. Typickou formou přímé diskriminace na základě pohlaví je znevýhodňování žen při zaměstnávání, otevřené ponižování a znevažování žen na pracovišti či v rodině. Formy nepřímé diskriminace jsou obtížněji odhalitelné a dokazatelné. Rozumí se tím situace, kdy zákon, politika nebo praxe se jeví jako neutrální, ale ve výsledku mají negativní dopad na jedno nebo druhé pohlaví.

⁴³ Jedná se o rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné, nebo k celku. Nejčastěji se používá v negativním rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. K nejčastějším příkladům patří např. rozlišování mezi muži a ženami, u žen mezi ženami s dětmi a bezdětnými, homosexuály a heterosexuály atd. Podle konkrétního kritéria diskriminace pak hovoříme o diskriminaci na základě rasy, věku, pohlaví, náboženského přesvědčení a politické příslušnosti, zdravotního postižení apod. Diskriminace může být přímá nebo nepřímá. Přímou diskriminací je jednání, při němž se s jednou osobou zachází méně příznivě, než s jinou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů, které zákon zakazuje. Nepřímou diskriminací je jednání, při němž se s někým zachází méně příznivě na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální.

Pojem diskriminace. [online]. [cit. 2010-12-8].

Dostupné z: <http://www.antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojem-diskriminace>

⁴⁴ Jarkovská, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání.* 2005. s. 7

Pojem diskriminace na základě pohlaví je v zásadě totožný s pojmem diskriminace na základě genderu, bez ohledu na významové odlišnosti kategorií gender a pohlaví.⁴⁵

3.2 Diskriminace v zaměstnání

Právo na práci je chápáno jako jedno ze základních lidských práv, jako takové je tedy nezadatelné, nezcizitelné, neprohlášené. Díky svému významu je obsaženo v mnoha mezinárodních dokumentech. Jedním z významných dokumentů týkajících se práva na práci je Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti (1964). Z ní vyplývá povinnost každého státu provádět jako svůj nejdůležitější cíl aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby povolání.⁴⁶

Postavení žen a mužů na trhu práce se často odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí. Očekává se, že muž bude živitelem rodiny a žena matkou pečující o děti a domácnost. Tento model nelze v dnešní společnosti uplatňovat ve všech případech – neobstojí například s ohledem na stále se zvyšující vzdělanost žen, rostoucí počet matek „samoživitelek“, navíc pro většinu rodin jsou dva příjmy ekonomickou nezbytností, tudíž v podstatě příliš nezáleží na tom, kdo z partnerů bude mít příjem vyšší. Přesto i dnes velká část zaměstnavatelů neustále pohlíží na ženy v první řadě jako na (potenciální) matky a udržuje při životě přesvědčení, že pro ženu zaměstnání neznamena víc než zmiňovanou nutnost zajistit nějaké finance a že kdyby ženy mohly, pravděpodobně by do placeného zaměstnání vůbec nechodily.

Zaměstnavatelé často bez zhodnocení konkrétní situace očekávají menší ochotu věnovat se práci a předpokládají určité „typicky ženské“ osobnostní rysy, méně vhodné zejména pro vedoucí pozice. Tyto předsudky často ženám znemožňují plně rozvinout a uplatnit své schopnosti, což přináší nevýhody jak jim samotným, tak i organizacím, ve kterých pracují.⁴⁷

Projevuje se také „typické“ rozdělení na ženské a mužské práce. Takže drtivé zastoupení žen najdeme v profesích jakými jsou pečovatelky, učitelky, zdravotní

⁴⁵ *Diskriminace na základě pohlaví*. [online]. [cit. 2011-01-18].

Dostupné z: <http://www.zabanaprameni.cz/zlata/o-soutezi/uzaverka-prihlasek-do-souteze-je-31-kvetna-svoje-hry-vsak-muzou-prihlasene-autorky-a-autori-posilat-do-konce-cervna-2007>

⁴⁶ Fialová, Eva - Spoustová, Ivana - Havelková, Barbara. *Diskriminace a právo : diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. 2007. s. 18

⁴⁷ *ABC feminismu*. 2004. s. 29-31

pracovnice, pracovnice ve službách apod. Avšak i v těchto oborech, kde převažují ženy, se ve vedoucích postaveních objevují většinou muži.⁴⁸

Ženy mají obtížnější přístup k vedoucím funkcím a rozhodovacím pozicím. Pečují-li o děti, jsou jim nabízené omezené možnosti kariérního postupu, vzdělávání i získávání další profesní kvalifikace. Ženy ve vedoucích funkcích obtížněji dokazují svou způsobilost. Často musí vykazovat vyšší pracovní nasazení a je po nich požadována vyšší kvalifikace, než je běžné u mužů v podobné pozici.⁴⁹

V souvislosti s omezenými možnostmi žen v kariérním postupu se užívá pojmu skleněný strop. Označují se tím neviditelné či neformální bariéry, které zabraňují ženám v postupu na vyšší pozice.

Uvádím několik typů bariér, které brání ženám v pracovním postupu:

- Bariéra odlišnosti zdůrazňuje skutečnost, že pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance si vybírají spíše ty uchazeče, kteří se od nich nijak zvlášť neodlišují. Ve skutečnosti to znamená, že pokud budou vyšší pozice zastávat muži, zákonitě budou dávat přednost při výběru opět mužům.
- Institucionální bariéry znamenají nedostatečnou informovanost o počtu žen na vedoucích a řídicích pozicích a lze říci, že zejména statistiky práce nejsou dostatečně genderově citlivé.
- Segregace pracovního trhu se uplatňuje jak v rovině horizontální (segregace mezi různými povoláními a sektory), tak i vertikální (koncentrace mužů a žen na různých pracovních místech podle stupňů nebo jiné pracovní hierarchie).
- „Old-boy network“ označuje síť neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži svými aktivitami na pracovišti i mimo ně. Tyto sítě jsou pak muži bohatě využívány v pracovních vztazích, což znevýhodňuje ženy, které do těchto sítí zapojeny nejsou (např. mimopracovní sportovní aktivity).
- Diskriminace na základě pohlaví znamená, že přístup k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem je jedinci zamezen na základě jeho kategorizace podle pohlaví, aniž by se zjišťovaly či ověřovaly jeho individuální schopnosti a možnosti.⁵⁰

⁴⁸ Simerská, L. *Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR*. In *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku : rovné příležitosti 2004 : sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. 2005. s. 17

⁴⁹ Tamtéž, s. 16

⁵⁰ Šnýdrová, I. *Manažerka a stres*. 2006. s. 53-54

V současné době pozorujeme určité posuny, neboť žen orientujících se na kariéru přibývá. Zatím dosahují úspěchu spíše jako jednotlivci než jako celá vzdělanostní či profesní skupina. Je to dáno ambivalentností jejich společenské pozice. V rámci ženské populace mohou dosahovat ve společnosti nejvyšších met, avšak ve srovnání s muži zůstává jejich postavení stále druhořadé, neboť nedosahují stejných příjmů, prestiže, společenského statusu jako muži.⁵¹

3.2.1 Platová diskriminace

Jedním z největších problémů přispívajících k názoru existence diskriminace žen ve společnosti, je výrazně nižší odměňování žen oproti mužům. Ženy mají zhruba o třetinu nižší příjem, přestože mají shodné pracovní zařazení, kvalifikaci a vzdělání.⁵²

Rozdíly v platech jsou nejmarkantnější na nejvyšším stupni klasifikace zaměstnání, který předpokládá vysokoškolské vzdělání. Ženy s vysokoškolským vzděláním dostávají v průměru za svou práci nejnižší podíl průměrného platu mužů ze všech vzdělanostních kategorií. Naopak v nižší administrativě, kde se předpokládá dosažené střední vzdělání a mzdové ohodnocení této kategorie je velmi nízké, výrazně převládají ženy. Ženy mají nesnadný přístup k vedoucím a řídicím pozicím a i v případě, že je zastávají, dosahují mnohem nižšího mzdového ohodnocení než muži. Dokonce v těch oborech, kde jsou ženy v řídicích funkcích zastoupeny ve větší míře (vedoucí pozice v hotelích a restauracích, ve zdravotnictví, kulturních a školských zařízeních), je mzdová nerovnost ještě výraznější, neboť zde mzda žen činí jen zhruba 50% mzdy mužů ve stejné pozici. Téměř třetinový rozdíl v platech na úkor žen rozhodně neukazuje na snahu udržet v oborech s převahou mužů také určité procento žen.⁵³

V České republice je ze zákona zakázáno dávat za vykonání stejné práce různé platové ohodnocení. Tento zákon však zaměstnavatelé často obcházejí tím, že místo pro muže a místo pro ženu je jinak pojmenováno. Zaměstnavatelé se také často hájí tím, že

⁵¹ Šnýdrová, I. *Manažerka a stres*. 2006. s. 26-27

⁵² Fialová, Eva - Spoustová, Ivana - Havelková, Barbara. *Diskriminace a právo : diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. 2007. s. 11

⁵³ Šnýdrová, I. *Manažerka a stres*. 2006. s. 99

výše mzdy nebo platu reaguje na celkovou situaci na trhu práce a především na rizikové zaměstnávání určitých skupin pracovníků.

Aby ženy získaly vyšší pozici, resp. odpovídající ohodnocení musí podávat zajímavé a výrazné výkony, aby si jich vedení všimlo a mělo zájem jim adekvátní ohodnocení nabídnout. U mužů často stačí, aby podávali slušný výkon a už se očekává, že by měli jít dál. Pro ženu kariérní postup obvykle znamená vyvíjet mnohem vyšší úsilí. Ačkoli by se na první pohled mohlo zdát, že jsou v oblasti platů nastaveny stejné podmínky, jsou zaměstnavatelé odpovědní za ohodnocování v důsledku dosud platného stereotypu „muž-živitel rodiny“ a jim jsou spíše ochotní navyšovat platy.⁵⁴

Rozdíly mezi mzdami mužů a žen ovlivňuje celá řada faktorů. Mají své objektivní příčiny, některé však svou platnost už ztratily, ale ve společnosti jsou udržovány ve formě zažitých zvyků a společenských norem. Jsou to samy ženy, jež významnou měrou přispívají k udržení těchto stereotypů. Často už při přijímacích pohovorech žádají nižší platové ohodnocení než muži, kteří se ucházejí o stejnou pozici. A pak je po celou dobu jejich zaměstnání provází nižší příjem než jejich mužské protějšky. Důvody, které vedou k tomu, že se ženy takto podhodnocují, lze přičíst na vrub fungujícím společenským stereotypům, kdy je pracovní role ženy chápána spíše jako doplňková a pomáhající financovat rodinný rozpočet. Rozhodně se u žen nepředpokládá primární zájem o kariéru.

V současné době pozorujeme v tomto ohledu určitý posun, neboť, jak již bylo řečeno, mladé a vzdělané ženy se stále častěji orientují na kariéru a podřizují tomu i plánování rodiny. Přibývá žen, které oddalují svou mateřskou roli, a dokonce přibývá i těch, které žijí samy a veškerou svou aktivitu směřují výhradně k budování kariéry.⁵⁵

⁵⁴ Machovcová, K. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v českých podnicích*. In *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku : rovné příležitosti 2004 : sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. 2005. s. 36-38

⁵⁵ Šnýdrová, I. *Manažerka a stres*. 2006. s. 46

4. Mateřská a rodičovská dovolená

Jedním ze způsobů balancování rodinného a profesního života je mateřská a především rodičovská dovolená. Jedná se o opatření sociálního státu, která umožňují matce nebo oběma rodičům na čas opustit trh práce a věnovat se rodičovským povinnostem.

Ve většině zemí EU se doba mateřské dovolené pohybuje okolo minimální doby 14 týdnů.⁵⁶ Z průměru vybočují pouze Švédsko (68,6 týdnů), Itálie (5 měsíců), Česká republika (28 týdnů), Slovensko (28 týdnů) a Velká Británie (26 týdnů). Co se rodičovské dovolené týká, není možné si nevšimnout výrazných rozdílů mezi členskými státy EU. Délka garantované rodičovské dovolené variuje od tříměsíční v Belgii, Portugalsku, Nizozemí až po tři až čtyřletou v Německu, České republice, Polsku, Litvě, Slovensku, Estonsku a Španělsku. Česká republika tak patří mezi země s nejdelší rodičovskou dovolenou.⁵⁷

Adjektivum rodičovská naznačuje, že se nemusí nutně jednat o matku, kdo by měl, mohl a směl o dítě pečovat. V této souvislosti ale nelze pominout to, že mnozí lidé jsou toho názoru, že je přirozené, aby doma s dítětem byla jen matka. Matka dítě porodila, matka dítě zpravidla kojí, a tak podle nich má tato žena přirozené předpoklady a schopnosti se o dítě starat. Jenže nic není tak jednoznačné a přímočaré, jak se může mnohým na první pohled zdát. Skutečnost, že žena dítě porodí, ji ještě automaticky nečiní matkou. Biologickému a fyziologickému stavu těhotenství zakončenému porodem nemusí nutně odpovídat mateřské chování. Někteří psychologové a psycholožky dospěli k závěru, že nelze hovořit o „specificky“ ženské schopnosti pečovat, ale že tuto schopnost mají lidé „obecně“, tedy jak ženy, tak i muži. Skutečnost, že muži nepečují (nechtějí nebo nemohou), neznamená, že toho nejsou schopni.⁵⁸

Ve vysokém stupni těhotenství a v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě potřebuje žena pracovní volno, tedy mateřskou dovolenou, která má dva významy. Je omluvenou a tolerovanou absencí, také je důvodem pro přiznání dávky zabezpečující hmotně ženu po dobu, kdy nemůže pracovat pro těhotenství a mateřství. Po mateřské dovolené má žena v souvislosti s péčí o dítě nárok na rodičovskou dovolenou.⁵⁹

⁵⁶ Nařízení Evropské Unie z roku 1992 (Pregnant Workers Directive)

⁵⁷ Dudová, R. *Jak být dobrou matkou-strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství*. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. 2007. s. 19

⁵⁸ Maříková, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče*. In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 78-79

⁵⁹ Tamtéž, s. 81

4.1 Historický vývoj

V Československu byla mateřská dovolená zavedena v 50. letech 20. století a měla délku 18 týdnů, zprvu ovšem byla neplacená. Příspěvek na mateřské dovolené začal být poskytován až od roku 1970, kdy byl vyplácen matce pečující o dítě do 1 roku věku, od roku 1971 byla doba vyplácení prodloužena na dva roky, pokud žena pečovala ještě o další starší dítě či děti.⁶⁰ V roce 1988 byla doba vyplácení rozšířena na tři roky, ovšem zase pouze za podmínky, že matka pečovala zároveň o další starší dítě. Až do roku 1984 neměli muži nárok na poskytnutí žádného příspěvku ze systému sociálního nebo nemocenského zabezpečení v souvislosti s péčí o dítě. Od roku 1985 do roku 1990 měl na pobírání mateřského příspěvku nárok ten muž, který pečoval alespoň o jedno dítě do dvou let věku. Nárok se ale vztahoval pouze na muže, který byl svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo z jiných vážných důvodů osamělý a nežil se svou družkou, anebo na muže, jehož manželka nemohla ze závažných důvodů, zpravidla zdravotních, o dítě pečovat.⁶¹

V roce 1990 byl nově zaveden rodičovský příspěvek, na jehož pobírání měli nárok matky i otcové, kteří pečovali alespoň o jedno dítě ve věku do tří let, nebo do sedmi let, pokud šlo o dítě, které je dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči. Otcové sice měli nárok na pobírání rodičovského příspěvku, ale narozdíl od matek je zaměstnavatel nebyl povinen uvolnit ze zaměstnání, muži v tom případě museli rozvázat pracovní poměr. Institut rodičovské dovolené byl zaveden od roku 2001 novelou zákoníku práce (zákon 155/2000 Sb.), čímž byli muži zrovnoprávněni s ženami v nároku na čerpání neplaceného volna v souvislosti s péčí o děti. Mužům tak je v případě čerpání rodičovské dovolené garantována stejná ochrana ve sféře práce jako ženám a zaměstnavatel ho musí uvolnit, pokud se muž rozhodne pečovat o narozené či osvojené dítě.⁶²

⁶⁰ Maříková, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče*. In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. s. 72

⁶¹ Maříková, H., Radimská, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003. [online]. c2003 [cit. 2011-02-7]. dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>

⁶² Tamtéž

4.2 Mateřská dovolená

Podle zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce) má matka (zaměstnankyně) v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů, v případě dvou nebo více narozených dětí na 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje matka zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů od porodu.

Podle novely zákona č. 187/2006 o nemocenském pojištění, účinné od ledna 2009, může muž, který je otcem dítěte nebo manželem matky dítěte, čerpat mateřskou dovolenou v případě, že s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat. Tuto dohodu lze uzavřít s účinkem nejdříve od sedmého týdne po porodu. Další situací, kdy muž může čerpat mateřskou, je případ, kdy matka dítěte zemřela nebo pokud nemůže o dítě pečovat z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění. Poslední možností je situace, kdy muž převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí úřadů či soudu.

Během mateřské dovolené je poskytována peněžitá pomoc v mateřství. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mají osoby, které platily nemocenské pojištění alespoň po 270 dní během posledních dvou let před porodem. Peněžitá pomoc v mateřství činí 70% denního vyměřovacího základu 6,7. Stropem pro výši měsíčního příspěvku peněžité pomoci v mateřství je od ledna 2009 částka 28 890 Kč (do té doby to byla zhruba poloviční částka).⁶³

4.3 Rodičovská dovolená

Podle zákona č. 262/2006 (zákoník práce) má matka či otec nárok na rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký požádají, maximálně do tří let věku dítěte (ve smyslu ochrany pracovního místa, rodičovský příspěvek lze pobírat až do čtyř let věku dítěte). Nárok na rodičovskou dovolenou má matka po skončení mateřské dovolené, otec po narození dítěte. Na rodičovskou dovolenou mohou nastoupit oba rodiče zároveň, rodičovský příspěvek je pak vyplácen pouze jednomu z nich.⁶⁴

⁶³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2011-02-7].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5796>

⁶⁴ Dávky státní sociální podpory. [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

4.3.1 Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek má buď matka dítěte, nebo otec dítěte či osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Nárok na příspěvek má rodič, pokud pečuje po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně alespoň o jedno dítě do 4 let věku. V případě, že je dítě zdravotně postižené, má rodič nárok na rodičovský příspěvek až do 7 let věku dítěte. Rodičovský příspěvek navazuje na peněžitou pomoc v mateřství. Pokud rodič nemá na peněžitou pomoc v mateřství nárok, náleží mu rodičovský příspěvek již ode dne porodu.⁶⁵

O rodičovský příspěvek se žádá na úřadech práce, respektive na kontaktních místech, která pod úřady práce spadají. Síť těchto kontaktních míst je rozmístěna ve všech větších městech v České republice. Žádost se podává na předepsaném tiskopise, který je stejný v celé republice. Podmínkou je, že dítě mladší 3 let nenavštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo 3 roky věku, může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.⁶⁶

Od začátku roku 2008 si rodiče mohou vybrat ze tří možností pobírání rodičovského příspěvku:

- rychlejší varianta: rodičovský příspěvek ve výši 11 400 Kč měsíčně je poskytován do 24 měsíců věku dítěte
- klasická varianta: rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč je poskytován do 36 měsíců věku dítěte
- pomalejší varianta: do 9 měsíců věku dítěte je poskytován rodičovský příspěvek ve výši 7600 Kč, od 10. měsíce věku dítěte (do 4 let věku dítěte) je poskytován rodičovský příspěvek ve výši 3 800 Kč⁶⁷

Od roku 2004, kdy byl zrušen limit přivýdělku při pobírání rodičovského příspěvku, si mohou rodiče neomezeně přivydělat a pracovat i na plný úvazek, pokud zajistí péči o dítě jinou osobou. Rodičovský příspěvek může pobírat jeden z rodičů, zatímco na rodičovské dovolené s dítětem zůstane ten druhý.⁶⁸

⁶⁵ *Rodičovský příspěvek*. [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupné z:

http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/702/s.155/708?POSTUP_ID=616&PRVEK_ID=276

⁶⁶ *Státní sociální podpora*. [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

⁶⁷ Tamtéž

⁶⁸ *Průvodce změnami sociálního systému*. [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/4912/Prace_socpol_12.pdf

4.4 Když „dovolená“ není „dovolená“

Je-li období péče o malé dítě označováno termínem rodičovská „dovolená“, pak je toto označení nepřesné a nevýstižné, a to nejen z toho důvodu, že participace mužů-otců na rodičovské je u nás stále velice nízká, takže označení rodičovská neodráží příliš výstižně skutečnost. Nevýstižné je i z toho důvodu, že se nejedná o „dovolenou“ v běžném chápání významu.⁶⁹

Pojem „dovolená“ evokuje oddych, nienedělání nebo provádění těch činností, které člověk dělá dobrovolně a rád, protože chce. To se zcela jednoznačně nedá tvrdit o situaci, která je označována jako rodičovská „dovolená.“ Mnozí z těch rodičů, kteří absolvovali, bez ohledu na to, zda se jednalo o ženu či muže, dospěli často k závěru, že o žádné „dovolené“ nemůže být zkratka ani řeč. Ono období „dovolené“ je v mnoha ohledech náročné fyzicky, psychicky, časově. „Dovolená“ anebo spíše období strávené a trávené s malým dítětem doma vyžaduje permanentní pozornost toho, kdo se o dítě stará. Dá se jen s těžší tvrdit, že by se na rodičovské „dovolené“ člověk rekreoval a že by nepracoval nebo dělal převážně to, co v danou chvíli chce. V tomto případě není výraz „dovolená“ na místě.⁷⁰

4.5 Rodičovská dovolená a možný vliv na profesi

Důležitým aspektem rodičovské dovolené je mimo její délku také výše finanční podpory. Na rozdíl od mateřské, rodičovská dovolená totiž není ve všech zemích placená. Rodičovská dovolená má rodičům pomoci nalézt kompromis mezi rodinným a pracovním životem. Opatření mateřské a rodičovské dovolené mají pozitivní vliv na participaci rodičů na trhu práce. Rodičům, především ženám, je tak dána šance udržet si zaměstnání po porodu a jisté době strávené péčí o dítě. Ale zároveň dlouhodobé setrvání na rodičovské dovolené může mít negativní dopad na kvalifikaci a pracovní kompetenci ženy, a může být zdrojem ztráty zajímavých pracovních příležitostí a konkurenceschopnosti.⁷¹ Dlouhodobá absence na trhu práce může vést k tomu, že pracovníkovy znalosti a dovednosti zastarávají a jeho kompetence na trhu práce se

⁶⁹ Maříková, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče*. In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 75

⁷⁰ Tamtéž, s. 77

⁷¹ Dudová, R. *Jak být dobrou matkou-strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství*. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. 2007. s. 19

snižuje. Vstup na trh práce po delším období stráveném péčí o děti tak může být problematický.⁷²

Zaměstnavatelé jsou přesvědčeni, že v případě zaměstnankyň je vyšší pravděpodobnost než u jejich mužských protějšků, že odejdou na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Strategie firem je taková, že důležité pozice, kde je kontinuita výkonu nutná, jsou obsazeny muži. Ženy zastávají pozice, které jsou lehce nahraditelné. V takové situaci opatření, jako jsou mateřská dovolená a volno spojené s péčí o dítě nebo rodinné příslušníky, vytváří atmosféru, která se snaží problémům s „ženami-matkami“ předejít tím, že je do určitých pozic raději nepustí. Tato diskriminace má předejít pozdějším administrativním nákladům, jako je např. výběr a zaškolování nového zaměstnance.⁷³

Návrat z mateřské, resp. rodičovské dovolené do práce je pro mnoho žen velkým skokem. Větším, než si předem představují. Samozřejmě že záleží na době, kterou strávily ve čtyřadvaceti hodinovém domácím úvazku. Jinak je to s návratem po roce, jinak po čtyřech letech. Některé ženy se vrací po relativně krátké době do stejné pozice ve stejné firmě. Jiné zase po dlouhé době do nové organizace na pozici, ve které ještě nepracovaly a která je třeba i pod úrovní jejich kvalifikace. Některé ženy spěchají do práce, protože se jim nedostává peněz a oproti dřívějšímu pociťují významné snížení životního standardu. Aby se mohly vrátit, potřebují si zabezpečit hlídání dítěte či dětí. Ojedinelé se hlídání zhostí manžel, který vystřídá manželku na rodičovské. Většinou jsou to babičky nebo kamarádky. Pro ženu, která se vrací do práce kvůli penězům, nepřichází do úvahy profesionální chuť, protože je drahá. Jiná situace je u žen, které se vrací především z důvodu profesních a kariérových. Nechtějí ztratit kontakt s oborem a chtějí se udržet v pozici, do které byly jmenovány. Nejsou zaměřené na „obětování se“ dítěti, mají potřebu být spokojené nejen z péče o dítě. Takové ženy obvykle nemají problém se vrátit, profesně navázat tam, kde přestaly. Obvykle si však zažívají pochybnosti, jestli učinily dobře. Patří také k těm, které chtějí pro své dítě to nejlepší. Jenže nechtějí dělat, že nemají talent i pro jiné věci. Chtějí ho uplatnit. Tyto ženy si často shání profesionální chuť a na ně mají velké nároky. Po práci se mnohé z nich

⁷² Dudová, R. *Jak být dobrou matkou-strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství*. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. 2007. s.18

⁷³ Tamtéž, s. 19

také umí věnovat svým dětem. Dle jejich myšlení dítě chce mít spokojenou matku, kterou by nemohla být, když by byla celou dobu jen s ním.⁷⁴

Jaký vliv má délka rodičovské dovolené na pozdější uplatnění se na trhu práce ? Když ženy zůstávají dlouho doma, ztrácejí schopnost orientovat se a prosazovat se v oboru. Je pro ně potom těžké držet si stávající místo, o hledání nového potom ani nemluvě. Jde také o riziko nízkého platu či dlouhodobé nezaměstnanosti. Zaměstnavatel totiž podle zákona musí umožnit ženě zůstat na rodičovské dovolené po dobu tří let. Ženy, které se rozhodnou setrvat v tomto stavu déle, sice pobírají rodičovský příspěvek čtyři roky, po jeho skončení je však zaměstnavatel již nemusí vzít zpět do zaměstnání a velká většina z nich končí na úřadech práce. Ženy k tomuto rozhodnutí vede také fakt, že na trhu práce zastávají ve většině případech hůře placené práce a mnohdy je pro ně finančně lepší zůstat o rok déle doma. Dopady jsou však mnohdy horší. Ženy, které se vrací po třech a více letech, už problém s návratem mají. Za takovou dobu se mnohé změní, zejména v dnešní době. V kancelářích nebo na jiném pracovišti se objevují nové technologie, uplatňují se nové přístupy. Na pracovišti se také vymění pracovní kolektiv. Důležitá je také zdravá sebedůvěra. Mnoho žen nastupuje do práce s obavami, jak to vše zvládnou a moc si v tom nevěří.⁷⁵

4.6 Rodičovská dovolená není pouze pro matky

Mateřská dovolená a mateřský příspěvek byly přejmenovány na rodičovský příspěvek a rodičovskou dovolenou tak, aby zdůraznily skutečnost, že nejsou určeny pouze k využívání matkami, ale i otci dětí. I navzdory tomu a i přes umožnění střídání rodičů na rodičovské dovolené tvoří ale otcové v české společnosti stále jen zhruba 1% z osob na rodičovské dovolené.⁷⁶

To, že péče o děti je tradičně doménou především žen, se projevuje v mnoha oblastech. Protože ženy věnují péči o děti mnohem více času než muži, přizpůsobují své mateřské roli svou pracovní dráhu, častěji přerušují kariéru, pracují menší počet hodin

⁷⁴ Hroník, F. Z. „mateřské“ do práce. [online]. [cit.2011-02-24]. Dostupné z: http://www.motivp.cz/pr_clanky/z_materske_do_prace.pdf

⁷⁵ Tamtéž

⁷⁶ Maříková, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče*. In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 71

⁷⁶ Hašková, H. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. s. 52

nebo akceptují nižší finanční ohodnocení. Nerovné postavení žen a mužů na trhu práce tak do velké míry pramení právě z intenzivního zapojení žen do péče o děti.⁷⁷

Role otce v rodině dnes není jednoznačně definovaná a obměňuje se v závislosti na tom, co žena od svého partnera očekává a vyžaduje, a také v závislosti na vůli otce zaujmout určité místo nezávisle na přístupu své partnerky. I když v naší společnosti slábne přesvědčení o tradičním uspořádání genderových rolí, podíl otců na péči o dítě, stejně tak jako na domácích pracích je stále výrazně nižší než podíl matek a rodičovské páry s tradičním rozdělením povinností a odpovědnosti v rámci úplné rodiny převažují.⁷⁸

Zapojení otců do každodenní péče o dítě představující vstup do prostoru, který bývá v naší kultuře tradičně spojován se ženami a označován jako „ženská sféra“. Jako jedna z velkých překážek, která mužům brání více se zapojit do péče o děti, je vedle genderových stereotypů i jejich vysoká míra identifikace s rolí živitele. Placená práce má v životě mnoha mužů svou nezastupitelnou důležitost a tvoří základ mužovy a tedy i otcovy identity. Výkon placené práce a přílišná identifikace s ní ale odvádí muže-otce mimo rodinu a v konečném důsledku ho od ní separuje. U části mužů pak stále přetrvává pojetí sebe sama coby otce-živitele rodiny, které není kompatibilní se zapojením do péče o dítě kvůli časovým i dalším nárokům, které výkon placené práce na muže klade. Na straně druhé existují muži, kteří kombinují ideu i výkon role živitele s aktivnější participací na rodině a péči o dítě neboli propojují „staré“ s „novým“.⁷⁹

Výzkumná sonda provedená v rámci projektu „Podpora využívání rodičovské dovolené muži“ v roce 2003 na vzorku 18 pečujících otců odhalila, že situace, kdy muž pečuje o malé dítě, může, ale také nemusí nutně vést k identifikaci muže s rolí primárního pečovatele. Kromě otců, kteří jsou aktivními a zainteresovanými otci, mají ke svému dítěti blízký vztah, jsou vnímaví k jeho potřebám, péče o dítě jim nevadí a v dané době ji vnímají jako uspokojující. Existují otcové, kteří o dítě sice pečují, ale vykonávají jen to nejnutnější ve vztahu k dítěti. Jejich interakce s dítětem není příliš intenzivní, komunikace s dítětem je omezená a je spíše technického než citového charakteru. Vztah otce k dítěti nebývá příliš vřelý, muži tuto situaci nevnímají jako

⁷⁷ Maříková, H., Radimská, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003. [online]. [cit. 2011-03-12].
dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>

⁷⁸ Maříková, M. „Pečující otcové: Příběhy plné odlišností“ Sociologický časopis [online]. roč. 2009, č. 1 [cit. 2011-03-6].

Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/archive>

⁷⁹ Vohlídalová, M. *Trvalá nebo dočasná změna? : uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. 2007. s. 33

uspokojující, ba dokonce ani jako příliš žádoucí, a tito otcové zastávají tradiční přístup k výkonu nejen své rodičovské role.⁸⁰

Hlavním smyslem institutu rodičovské dovolené je zrovnoprávnění žen a mužů v jejich každodenních životech neboli vytváření možností pro rovnou participaci v obou základních sférách sociálního života jedince jak ve sféře soukromé, tak ve sféře veřejné. Ve svém důsledku tak má rodičovská dovolená umožnit rovnost příležitostí v ekonomickém, politickém a sociálním životě, prostřednictvím sdílení moci a vlivu v těchto oblastech života lidí.⁸¹

Přestože institut rodičovské dovolené, kdy této možnosti mohou využít i muži-otcové, byl poprvé legislativně zaveden před více než 30 lety ve Švédsku, u nás vstoupil v platnost teprve relativně nedávno, až v roce 2001.⁸²

Do jaké míry muži využívají možnosti být doma s dítětem během rodičovské dovolené? Počet otců na rodičovské dovolené kolísá, takže se nedá hovořit o trendu zvyšující se participace mužů na péči o malé dítě. V rozmezí let 1993 až 2006 se jejich počet pohyboval od cca 700 do 3 300 mužů, kdy nejvyšší hodnoty dosáhl tento údaj v roce 1993 a nejnižší v roce 2004.⁸³ Ženy jsou stále těmi rodiči, jejichž „výsadou“ je být doma s dítětem. Muži využívají možnosti pečovat o malé dítě spíše individuálně, ženy stále jako skupina.⁸⁴

Rodičovská dovolená je jedním z institutů, který může za určitých podmínek napomoci k převrácení nerovné situace. Větší zapojení otců do péče o děti a jejich větší využívání rodičovské dovolené se podle řady studií v dlouhodobém horizontu projeví ve vyrovnání dnes nerovného postavení žen a mužů na trhu práce.

⁸⁰ Maříková, M. „*Pečující otcové: Příběhy plné odlišností*“ Sociologický časopis [online]. roč. 2009, č. 1 [cit. 2011-03-6].

Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/archive>

⁸¹ Maříková, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče*. In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 71

⁸² Tamtéž, s. 73-74

⁸³ Statistické údaje evidují počet mužů na rodičovské, a to i v době, kdy právně neexistovala, tyto údaje vyjadřují počty mužů, kteří tehdy byli doma, tj. nepracovali, aby mohli pečovat o dítě. (Zdroj: Trh práce 2006. ČSÚ)

⁸⁴ Maříková, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče*. In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 74-75

Pokud by rodičovská dovolená byla ve větší míře využívána muži, došlo by k narušení stereotypů o ženské pečovatelské roli, což by pomohlo odbourat diskriminaci žen na trhu práce.⁸⁵

4.6.1 Proč muži nečerpají rodičovskou dovolenou?

Přestože ve většině zemí už dnes mohou muži čerpat rodičovskou dovolenou, představují otcové na celém světě pouze relativně malý podíl osob využívajících rodičovskou dovolenou. Na základě několika provedených výzkumů byla odhalena řada faktorů, jež ovlivňují, který z rodičů čerpá rodičovskou dovolenou.⁸⁶

Zde uvádím ty nejdůležitější:

- ekonomické faktory: vliv má výše příspěvku na rodičovské dovolené, pokud je výše příspěvku nízká, je pravděpodobné, že rodič s nižším příjmem (většinou žena) zůstane na rodičovské, pokud má naopak žena vyšší příjem než muž, je pravděpodobnější, že na rodičovskou nastoupí muž
- organizační kultura: ta je ve většině zemí stále založena na očekáváních, že péči o malé děti zajišťují ženy, to se může projevat v negativním přístupu zaměstnavatelů k mužům, kteří chtějí nastoupit na rodičovskou dovolenou
- flexibilita: míra flexibility v čerpání rodičovské dovolené ovlivňuje možnost skloubit péči o dítě se zaměstnáním, což může mít vliv na to, který z rodičů rodičovskou dovolenou čerpá
- fyzické faktory: velký vliv má (alespoň v prvních měsících po narození dítěte) způsob kojení a zdravotní potřeby matky
- postoje vůči genderovým rolím: výzkumy ukazují, že postoje k rozdělení genderových rolí mají zásadní vliv na to, zda muž nastoupí či nenastoupí na rodičovskou dovolenou

⁸⁵ Maříková, H., Radimská, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003. [online]. [cit. 2011-03-20].

dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>

⁸⁶ Tamtéž

- vztahové faktory a podpora okolí: důležité je, zda muž zná určitý počet jiných mužů, kteří využili rodičovskou dovolenou, a zda je ve svém rozhodnutí podporován přáteli; vliv má také vztah k manželce - účast otce na výchově má pozitivní vliv na spokojenost matky s partnerským životem (ovšem jen za podmínky, že si matka tuto účast přeje, a to není vždy pravda)⁸⁷

Institucionální struktury jako je plat, kariéra a pracovní prostředí ale navíc působí zároveň s hlubšími sociálními a psychologickými mechanismy, spojenými s tradiční dělbou rolí v rodině. Ženy zakoušejí kulturní tlak k tomu, aby byly „dobrými matkami“ a zůstaly doma se svými dětmi, zatímco muži k tomu, aby zejména finančně zajistili rodinu. Před mužem, který uvažuje o rodičovské dovolené, tak stojí dvě zásadní překážky: přerušit profesní aktivitu a pečovat o dítě znamená porušit tabu, a navíc to znamená pro rodinu významnou ekonomickou ztrátu.⁸⁸

⁸⁷ Maříková, H., Radimská, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003. [online]. [cit. 2011-03-20]. dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>

⁸⁸ Tamtéž

5. Rozdělení rolí v rodině

V souvislosti s rozdělením na role typicky mužské a na typicky ženské se objevuje otázka zda jsou tyto role podmíněny biologicky nebo pouze sociálně. Zastánci biologické determinace obhajují názor, že rozdílné mužské a ženské role jsou podmíněné vrozenými biologickými vlastnostmi. A proto je toto dělení přirozené a nezměnitelné. Podle nich je žena předurčena k péči o děti a rodinný „krb“ a muž k ochraně a hmotnému zabezpečení rodiny. Na druhé straně stojí stoupenci sociální determinace, kteří považují kulturu za hlavní činitel vedoucí k rozdělení rolí. Pro ně je určující socializace, na základě které se formují rozdíly v chování obou pohlaví. Opírají se o zkoumání odlišných kultur, v nichž je i dělba práce odlišná. Co je pro jednu kulturu typicky mužská nebo ženská práce, může být pro jinou přesně naopak. Podle sociologického přístupu ne příroda, ale sociální podmíněnost má za následek rozdílnost rolí.⁸⁹

Podle běžně rozšířeného názoru je výkon domácích prací spojován s rozdílnými předpoklady, schopnostmi a dovednostmi mužů a žen, obvykle se tedy zdůvodňuje, že muži a ženy mají dány rozdílné schopnosti právě od přírody pro výkon určitých činností, a proto dělba domácích prací má tuto danou, „přirozenou“ podobu. Za domácí práce jsou obvykle považovány činnosti rutinní a nejčastěji ty, jež jsou vykonávány v rámci domácnosti, neodkladné a časově náročné, tedy ty, které bývají označovány za „ženské“. Do kategorie ženská práce však bývají zahrnovány i takové činnosti, jakými je například organizace rodinného rozpočtu, koordinace činností, případně i některé aspekty péče o děti a emocionální podpory členů rodiny, neboli tzv. mentální práce, která se stává součástí širšího vymezení „ženské domácí práce“.⁹⁰

Přehnané lpění na tradiční dělbě rolí mezi pohlavími vede nejen k přetížení žen, které často musejí zvládat „dvojí směnu“, ale i ke znevýhodňování mužů, kteří se v rozporu s obecně přijatým zvykem rozhodnou obětovat kariéru rodičovské roli. Mnoho žen by uvítalo vyšší účast otců na péči o děti a o domácnost.⁹¹

⁸⁹ Oakley, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 2000. s. 102-103

⁹⁰ Vohlídalová, M. *Trvalá nebo dočasná změna? : uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. 2007. s. 23

⁹¹ Velíšková, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda : [příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů]*. 2007. s. 8-9

5.1 Muž a žena-vyvážené role v rodině?

Postavení žen doznalo v moderní společnosti významných změn. Jednou z nejvýznamnějších je masový vstup žen na pracovní trh a rozšíření vzdělávacích příležitostí pro ženy, které umožnily nebývalý růst ekonomické nezávislosti žen. Tyto změny měly zásadní vliv na proměny rolí mužů a žen v rodině. Oproti tradičnímu modelu rodiny založenému na specializaci rolí se rozvíjí rodinná uspořádání, která nahrazují tradiční komplementaritu rolí muže-živitele rodiny a ženy-matky a manželky pečující o děti a domácnost, posunem k větší univerzalitě mužské a ženské sociální role. Postoje k rolím v rodině v české společnosti jsou formovány tím, že už více než tři generace žen mají zkušenost s ekonomickou aktivitou. Důraz na plnou zaměstnanost žen a nízká úroveň příjmů vyžadují, aby do rodinného rozpočtu přispívali oba partneři. Modernizace ženského statusu, kterou přinesl vstup žen do ekonomické aktivity, ale nebyla v české společnosti doprovázena změnou dělby odpovědností mezi partnery v rodině. Zaměstnané ženy, jak bylo řečeno výše, jsou tak nuceny zvládat „dvojí zátěž“ placené práce v zaměstnání a hlavní odpovědnosti za péči o rodinu a domácnost.⁹²

Role v české rodině jsou založeny na stereotypně udržované genderové konstrukci mužských a ženských vlastností, kompetencí, možností a strategií. V zásadě jde o přisouzení soukromé sféry rodiny a rodinných vztahů ženě a veřejné sféry vyjednávání a rozhodování muži. Na základě těchto vzorců, které jsou více či méně neustále reprodukovány genderově oddělenou socializací podle pohlaví v české rodině i prostřednictvím vzdělávacího systému, jsou i v rodinách jasně rozděleny odpovědnosti a kompetence jednotlivých členů. Toto rozdělení se však dynamicky proměňuje, jelikož se pozvolna mění společenské stereotypy obsahu mužské a ženské role ve společnosti a rodině a uspořádání gender rolí se mění i v průběhu rodinného cyklu. Tyto dva procesy změny dokazují společenskou konstrukci uspořádání gender rolí, které jsou však v důsledku přímého prožívání aktéry považovány za přirozené a neměnné.⁹³

Genderové rozdělení rolí v české společnosti se nejvíce projevuje ve dvou oblastech, a to ve již zmiňované domácnosti a na pracovním trhu. Tyto dvě sféry jsou vzájemně provázány prostřednictvím gender kontraktu, který ženám připisuje větší

⁹² Chaloupková, Jana - Šalamounová, Petra. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. 2004. s. 30

⁹³ Křížková, A. *Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech*. In Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. 2002. s. 16

kompetence k práci v domácnosti a mužům větší kapacitu a schopnosti na pracovním trhu. Žena je považována za nejvíce schopnou vykonávat a organizovat všechny nezbytné činnosti v domácnosti. Česká žena tak vykonává naprostou většinu této práce, přičemž ostatní členové rodiny jí více či méně pomáhají podle své vůle a možností. Práce v domácnosti je českou společností považována za samozřejmost a její význam a hodnocení je velmi nízké. Starší generace žen byla zvyklá žít ve společnosti, kde toto nastavení bylo normou a domácnost pro ně byla z velké části realizací. U této generace, která své reprodukční období prožila z velké části do roku 1989, se projevila proměna daná výrazným otevřením možnosti profesně se realizovat především pro muže. Je třeba zdůraznit, že české ženy samy nemají zájem zřít se odpovědnosti za chod domácnosti, většinou vyjadřují pouze potřebu větší pomoci ze strany partnerů. Současná generace žen a mužů, kteří zakládají rodiny a domácnosti si již stále častěji uvědomují možnosti profesní realizace žen. Proto je mladá generace mnohem více, alespoň na začátku společného soužití, nakloněna rovnoměrné dělbě práce a odpovědnosti za domácnost.⁹⁴

Zaměstnanost žen vtiskla ženám identitu a nabourala tradiční schéma. Současná rodina je někde na půl cesty k nové organizaci genderových rolí v rodině. Žena kombinuje práci s rodinou, pracovní role s rodinnými, ale muž již nestojí stranou, ale je vtažen do víru nově organizované rodinné struktury. V současné rodině v České republice jsou individuální zájmy žen realizovány stále ještě s ohledem na rodinné role ženy.⁹⁵

⁹⁴ Křížková, A. *Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech*. In Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. 2002. s. 17

⁹⁵ Čermáková, M. *Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy*. In Proměny současné české rodiny : (rodina-gender-stratifikace). 2000. s. 98

5.1.1 Nové chápání otcovské role

Rodina je první světem dítěte. Je nejdůležitějším článkem přirozené struktury lidských vztahů. Každá rodina má své tradice, své zvyklosti, své zájmy, svůj denní režim i svůj řád, svou historii.⁹⁶

Se vzrůstajícím průnikem žen na trh práce je reflektována skutečnost, že dochází k podstatným změnám uvnitř rodiny. Mění se tradiční struktura rodiny, pozice a role obou partnerů v rodině, mění se celkové rodinné uspořádání.⁹⁷

Přímá pozornost roli muže v rodině začala být věnována až v druhé polovině 70. let minulého století. Muži-otcové byli podrobováni zkoumání týkající se jejich rodičovské zkušenosti, výkonu domácích prací, péče o děti, zkušenosti spojených s průběhem rozvodu, role nevlastního otce apod. Mnohé výzkumy zaměřené na roli otce dospěly k závěru, že otec je rovněž velice podstatným a důležitým činitelem ve vývoji dítěte, je nebo dokáže být stejně kompetentním rodičem jako žena v péči o děti a při jejich výchově.⁹⁸

Nastal posun v chápání stereotypu muže-otce od „tradičního“ pojetí muže-otce, angažujícího se především v práci, otce který v rodině spíše není, než je, k „aktivnímu“ otci. Muž je v tomto novém konceptu otcovství pojímán jako stejně schopný, stejně kompetentní pečovatel a vychovatel jako žena. Otec již není tím, kdo primárně zajišťuje rodinu ekonomicky, kdo uplatňuje kontrolu a dohled nad staršími dorůstajícími dětmi, ale někdo, kdo v rodině zastává rolí více, kdo má své místo v přímé péči o dítě v jednotlivých obdobích jeho života. Odborníci upozorňují na skutečnost, že pokud se má mezi otcem a dítětem vytvořit silný citový vztah, musí se otec dítěti věnovat od nejranějšího dětství. Oponují tak obecně rozšířenému názoru, že otcova role je v prvních měsících, ba dokonce letech života omezena nanejvýš na dva úkoly, a to starat se o finanční zabezpečení rodiny, za druhé nezatěžovat ničím matku, aby se mohla plně věnovat dítěti. Pohled na otce a matku se mění, matka a otec nejsou vnímáni jako protiklady, ale dospívá se k závěru, že muži a ženy, otcové a matky mohou mít jinou míru vlastností, než že některé vlastnosti mají nebo nemají jen muži či jen ženy.⁹⁹

⁹⁶ Brtníková, M. *Svět muže, ženy a jejich dětí*. 1991. s. 158

⁹⁷ Maříková, H. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. 1999. s. 18

⁹⁸ Tamtéž, s. 18-19

⁹⁹ Tamtéž, s. 19

Genderové role nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a navíc jsou historicky a časově proměnlivé. Patří sem představy o pozici žen a mužů v rodině, o ženské a mužské kráse, vlastnostech nebo vhodných oborech pro profesní zaměření. Společensky definovaná charakteristika genderu nemusí odpovídat psychickému a sociálnímu nastavení ani zájmům a potřebám každého jedince. Problémem však je, že tyto proměnlivé předpoklady vztahující se k genderu jsou přijímány za obecně platné, správné, normální a zakládá se na nich rozdílný přístup k osobám ženského či mužského pohlaví.¹⁰⁰

Nové typy rodin na konci 20. století nabízejí nové způsoby, jak přistupovat k rodičovství. Objevily se nové ideály otcovství, které odpovídají současným kulturním a společenským trendům a postupně opouštějí již překonaná tabu a dogmata minulých historických období. Ženy se nepochybně čím dál tím více dožadují dělby všech povinností a úloh, včetně lásky k dětem. A v tomto směru vyvíjejí nátlak na muže. Muži jsou mnohem více povzbuzováni k tomu, aby vyjednávali se svými partnerkami o tom, jak bude probíhat péče o dítě, kdo se čeho ujme. V mnohem větší míře také sami uvažují nad budoucí povahou svého vztahu s dítětem a o tom, jak co nejlepšího vztahu dosáhnout. „Moderní“ otcové jsou více angažováni v péči o dítě a jejich rodičovská pozice hraje velkou roli při utváření jejich mužské identity. Bohužel však pokud svou angažovanost a citovou participaci ve vztahu k rodině a dětem dávají ve větší míře veřejně najevo, mohou se ještě i dnes setkávat s negativními reakcemi především ve vrstevnických mužských skupinách.¹⁰¹

¹⁰⁰ Aktivní otcovství. 2008. s. 6-8

¹⁰¹ Tamtéž, s. 34-35

6. Žena po rodičovské dovolené zpět na trhu práce

Péče o děti a rodinu tvoří výrazný limit pro uplatnění ve sféře práce, neboť je nejčastější příčinou ekonomické neaktivity žen a znesnadňuje ženám přístup k vedoucím a řídicím funkcím, působí jako výrazná brzda jejich kariérového rozvoje. Na druhé straně právě z rodinných důvodů volí ženy taková zaměstnání, která jsou pro ně časově dostupná, v blízkosti jejich bydliště, a to mnohdy i za cenu přijetí méně kvalifikované a finančně méně ohodnocené práce. Muži naopak z rodinných důvodů přijímají více finančně honorovaná místa, či místa, kde je možnost přivýdělku, a to i za cenu delší nepřítomnosti v rodině. Na jedné straně segregace trhu práce utužuje stereotyp žena-matka a pečovatelka, otec-živitel rodiny, na druhé straně jsou to právě tyto stereotypy, které zpětně ovlivňují výběr povolání většiny mužů a žen.¹⁰²

„Podle odhadů Světové organizace práce připadají na ženy, které tvoří zhruba polovinu lidstva, dvě třetiny odpracovaných hodin, deset procent vyplacených mezd a jedno procento vlastnictví majetku. Ten nepoměr mezi prací a příjmem i majetkem je dán právě povahou rozdílu mezi prací, tedy veškerou lidskou činností, jež produkuje statky a služby, a zaměstnáním, tedy prací vykonávanou za mzdu.“¹⁰³

V posledním půlstoletí se v celé Evropě postupně vyvinul k univerzalitě model dvoupříjmové rodiny. Období péče o malé dítě překlenuje mateřská a bezprostředně po ní rodičovská dovolená, která se u nás z původních čtyř měsíců rozšiřovala až na dnešní čtyři roky. Po ní se však matka dříve nebo později vrací ke svému zaměstnání.¹⁰⁴

Ženy, kterým na jejich povolání a nepřerušené kariéře opravdu záleží, se stále častěji rozhodují pro bezdětnost. Prakticky ve všech společnostech našeho kulturního okruhu došlo k výraznému poklesu porodnosti, vesměs pod míru prosté reprodukce, která předpokládá jako kulturně žádoucí rodinný model, kde jsou alespoň dvě děti. Jen tento model udrží průměrnou porodnost na 2,1 narozených dětí na jednu ženu, tedy na úrovni nezbytné k prosté reprodukci populace.¹⁰⁵

Trvale otevřenou otázkou stále zůstává, na jak dlouho musí být matka s dítětem doma, aby ho to nepoškodilo, a od jakého věku a do jaké míry je nahraditelná někým jiným. Všeobecně se mělo za to, že postačí přerušit zaměstnání po dobu, než pro dítě začnou být důležité sociální kontakty s vrstevníky, které institucionálně zajišťuje

¹⁰² Maříková, H. *Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny*. In Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. 2002. s. 70

¹⁰³ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006. s. 175

¹⁰⁴ Tamtéž, s. 189

¹⁰⁵ Tamtéž, s. 191

školka. Výzkumy dokládaly, že pokud má matka své zaměstnání ráda, dítě vidí její zaměstnání jako součást normálního životního stylu rodiny. Zaměstnání matky a pobyt ve školce jeho vývoj ani nestimuluje, ale ani neretarduje, a na sociální rozvoj má dobré předškolní zařízení pozitivní vliv. U dětí ve školní věku, které mají zaměstnány oba rodiče a musejí se do jejich návratu starat samy o sebe, pak nezjistil výzkum ve srovnání s dětmi, na které někdo čeká, žádné signifikantní rozdíly v sociálním a psychickém fungování.¹⁰⁶

České ženy jsou v podstatě postaveny před dvě možnosti. Přijetí práce na plný úvazek, nebo co možná nejdelší setrvání s malými dětmi na placené rodičovské dovolené. První možnost vyžaduje jednak plné pracovní nasazení žen, což je problematické v době, kdy je dítě nejmenší a péče je časově nejnáročnější, tudíž zkrácený pracovní úvazek by byl vhodnější volbou, a jednak mobilizaci privátních zdrojů péče, jako jsou příbuzní, známí či privátní placená a zatím málo rozšířená péče. To však vylučuje z možnosti zaměstnání všechny ženy, které si z jakýchkoli důvodů privátní péči zajistit nemohou. Druhá možnost nese pro ženy jiná negativa. Znamená určité uzavření na velmi dlouhé rodičovské dovolené, což přináší důsledky ve formě kumulace handicapů pro následný vstup resp. návrat na trh práce ve smyslu větší pravděpodobnosti poklesu lidského kapitálu a tím zhoršení vyhlídek na nalezení kvalitního pracovního místa. To s sebou nese i dopady na budoucí mzdovou situaci žen.¹⁰⁷

6.1 Návrat do zaměstnání

Jak se nejlépe zapojit zpět do práce? Jak dlouho žena zůstává na rodičovské dovolené závisí na více okolnostech. Aby návrat na pracovní trh pro ženy po rodičovské dovolené nepředstavoval příliš velký skok, zejména když se vrací po delší době, je třeba se připravit. Většina žen je po celou dobu rodičovské dovolené ve spojení s někým z pracoviště. Ovšem také mnoho lidí z pracoviště během rodičovské může přejít jinam. Aby se ženy nevracely do organizace, kde nikoho neznají, je třeba být v pravidelném kontaktu s vícero lidmi, nejlépe po celou dobu rodičovské dovolené. Mnoho žen je tak zaujato svými dětmi a jejich světem, že i do jejich řeči proniká dětský slovník. Mají

¹⁰⁶ Možný, I. *Rodina a společnost*. 2006 s. 189-190

¹⁰⁷ Bartáková, H. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. [online]. [cit. 2011-03-28]. Dostupné z: www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace

méně času sledovat vývoj ve svém oboru a příliš nesledují svět práce. Znovuzískání širšího přehledu je potřebné k tomu, aby měly možnost navázat hovor s někým, kdo nemá mateřskou zkušenost. U žen, jejichž odbornost může rychle stárnout, protože obor se dynamicky vyvíjí, je dobré sledovat příbuzné obory.¹⁰⁸

Vracet se do práce s tím vědomím, že práce nás okrádá o čas, který patří rodině, je v naprosté většině cestou k nespokojenosti. Proto je dobré si uvědomit, že žena má potenciál nejen pro výchovu svých dětí. Dělat si z práce nepřítel znamená učinit více než polovinu svého bdělého života zbytečným. Z toho těžko někdo může mít radost. Nikde jinde nenalezneme zdroje seberealizace jako ve smířené rodině a práci. Ženy, které jsou motivovány k návratu do práce svými ambicemi, si pokládají otázku, zda je to dobré i pro jejich dítě. Poměrně často zažívají vnitřní rozpor. Vztah k dítěti a čas jemu věnovaný není možno poměřovat jen množstvím času, který s ním žena tráví. Rozhodující je schopnost být pro něj v daný okamžik.¹⁰⁹

6.2 Situace zaměstnaných matek

Placená práce se již definitivně stala zcela zásadním elementem občanství a začlenění žen a mužů i jejich rodin do společnosti. Právo pracovat by se nemělo stát povinností, která znemožňuje využít právo pečovat a naopak, zakládat rodinu a pečovat o děti by nemělo vylučovat využití práva pracovat.¹¹⁰

Participace širokých vrstev společnosti na placeném zaměstnání je hlavním prostředkem udržení uspokojivé životní úrovně, eliminace chudoby, sociálního začleňování a v neposlední řadě i nutná podmínka fungování moderních sociálních států v současných vyspělých zemích. Právo na rovný přístup k placenému zaměstnání je možno chápat jako jedno ze základních občanských práv.¹¹¹

¹⁰⁸ Hroník, F. Z. „mateřské“ do práce. [online]. [cit. 2011-04-2]. Dostupné z: http://www.motivp.cz/pr_clanky/z_materske_do_prace.pdf

¹⁰⁹ Sigmundová, I. *Mateřská dovolená – kdy jít do práce?* [online]. c2007 [cit.2011-04-2]. Dostupné z: <http://mladazena.maminka.cz/scripts/detail.php?id=312774>

¹¹⁰ Křížková, A. – Vohlídalová, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské"* v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. 2008. s. 85

¹¹¹ Křížková, A. „*Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu Organizace*“ Sociologický časopis [online]. roč. 2003, č. 4 [cit. 2011-04-2]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34_493_42kriz16.pdf

Rodičovství je důležitým faktorem, který ovlivňuje zejména ženskou, ale i mužskou pracovní sílu, avšak působí u obou pohlaví opačným směrem. Zatímco zaměstnanost žen obecně klesá s narůstajícím počtem dětí, muži vykazují protichůdnou tendenci. U žen se rovněž více objevují přerušované pracovní kariéry ve srovnání s muži, a to právě pokud mají děti a zejména pokud patří do nižších vzdělanostních skupin, zde jsou negativní důsledky opuštění trhu práce relativně nejmenší. Důležitý faktor pro zaměstnanost žen i pro gender rozdíly je úroveň vzdělání. Míry zaměstnanosti jsou obecně mnohem vyšší u žen vzdělanějších než u žen z nižších vzdělanostních skupin (bez ohledu na přítomnost či nepřítomnost dítěte), a to jak v případě částečných, tak i v případě plných úvazků. Kromě vzdělání hraje důležitou roli ve vývoji měr zaměstnanosti žen i jejich věk, který nepřímo souvisí i se skutečností, zda je žena bezdětná či má jedno nebo více dětí. V České republice je relativně nízká míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 15-24 let (pouze 28 %, pravděpodobně z důvodu studia), ve věkové kategorii 25-54 let však míra zaměstnanosti žen v České republice narůstá oproti předchozí věkové kategorii o celých 46 % (z 28 % na 74 %). Tento vývoj znamená, že se míra zaměstnanosti u žen výrazně zvyšuje právě v době, kdy pravděpodobně vychovávají děti. Tento jev může vypovídat jednak o ekonomické nutnosti pracovat v době péče a výchovy dětí a jednak o preferencích žen ve smyslu seberealizace a sebeuplatnění na trhu práce.¹¹²

Rodičovství je pro ženy na českém trhu práce jednoznačným handicapem. Zatímco vyspělé evropské země si uvědomují, že ženy a muži participující na trhu práce jsou zároveň rodiči a že je ekonomicky a sociálně neudržitelné rozdělit společnost na ty, kteří rodí a pečují o děti, a na ty, kteří pracují a vydělávají, česká sociální politika je stále založena na mýtu oddělených světů.¹¹³

V návaznosti na dlouhou rodičovskou dovolenou, která je právě v důsledku své délky, nízkým rodičovským příspěvkům a neexistující motivaci pro využití muži-otci de facto rezervována pro ženy-matky, jsou potenciální matky pro zaměstnavatele postrachem. Protože stát nastavuje takové podmínky, které činí zaměstnávání žen nevýhodným, zaměstnavatelé diskriminují ženy při přijímání do zaměstnání, v zacházení zaměstnání, ale také při uplatňování nároku vrátit se do zaměstnání po

¹¹² Bartáková, H. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. [online]. [cit. 2011-03-26].

Dostupné z: www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace

¹¹³ Křížková, A. – Vohlídalová, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 94

rodičovské dovolené.¹¹⁴ Výzkum Rodiče 2005 ukázal, že zhruba třetina žen-matek, které nastupovaly do svého zaměstnání až po zavedení zákazu diskriminace do Zákoníku práce v roce 2001, se přesto setkala u přijímacího pohovoru s otázkami na rodinnou situaci a zajištění péče o děti. Čeští zaměstnavatelé znevýhodňují rodiče, zejména ženy, tím, že nenabízejí většinou téměř žádné alternativy k plnému úvazku s pevně danou pracovní dobou, které by umožnily kombinovat péči o děti se zaměstnáním např. v době postupného návratu rodiče na trh práce po rodičovské dovolené. Ženy se často setkávají s diskriminací ještě jako bezdětné právě proto, že je možné, že se matkami stanou a využijí dlouhé rodičovské dovolené. Proto ženy rodičovství mnohdy odkládají, nebo dokonce zůstávají bezdětné.¹¹⁵ Z výzkumu také vyplývá, že více než čtvrtina matek někdy při přijímání do zaměstnání nebo někdy během pracovní dráhy měla pocit, že je na ni kladena podmínka nemít v nejbližší době děti a nenastoupit na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Celá polovina matek měla v zaměstnání někdy pocit, že je na ni kladen požadavek nezůstat příliš často doma s nemocnými dětmi.¹¹⁶

Kombinace pracovního a rodinného života je jednou z hlavních komponent evropské politiky genderové rovnosti. Vedle dostupných a kvalitních služeb péče o děti je podmínkou dosažení cíle rovnosti moderní organizace práce založená zároveň na flexibilitě a jistotě práce, která bere v úvahu genderová znevýhodnění a snaží se je vyrovnat. Politika zaměstnanosti a rodinná politika státu nedává ženám reálnou možnost kombinovat práci a péči. Stát by neměl předpokládat, že kombinace práce a rodiny v životě je pouze „ženský“ problém, protože tím diskriminuje i muže, které tak separuje od možnosti být více se svým dítětem, a reprodukuje genderové nerovnosti na trhu práce i v rodině.¹¹⁷ Součástí politiky zaměstnanosti by měla být opatření pro kombinaci pracovního a rodinného života jak pro ženy, tak pro muže.

¹¹⁴ Křížková, A. – Vohlídalová, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 96-97

¹¹⁵ Tamtéž, s. 97-98

¹¹⁶ Tamtéž, s. 102

¹¹⁷ Tamtéž, s. 94-104

6.3 Možnosti kombinace zaměstnání a rodiny

Za jednu z nejdůležitějších otázek považují participaci žen na trhu práce a s tím související problém při sladování pracovního a rodinného života.

V celosvětovém měřítku dochází k postupným proměnám trhu práce a vznikají nové alternativní formy organizace práce. Jde zejména o nárůst prostorové variability - tedy místo výkonu práce (doma, v zaměstnání ve veřejném prostoru, v různých kombinacích v průběhu času), pracovní mobility – stěhování za prací, ztráty zaměstnání, nutnost rekvalifikace, časové flexibility a organizační variability. Za těmito procesy stojí na jedné straně měnící se potřeby trhu práce a zaměstnavatelů, tedy snaha po konkurenceschopnosti podniků a na druhé straně potřeba lépe integrovat pracovní a rodinné odpovědnosti a aktivity v individuální životní strategii. V prostředí českého trhu práce dochází zatím téměř výhradně pouze k jednostrannému vývoji, k uspokojování potřeb trhu a zaměstnavatelů a potřeby kombinace práce a rodiny v životě zaměstnanců nejsou brány v úvahu. Vznikají tak zejména nové požadavky na zaměstnance, jako např. nutnost „být k dispozici“, nepravidelná pracovní doba, důraz na inovaci řešení, motivaci a týmovou práci. Tyto změny s sebou přinášejí jak nejistotu pracovní pozice a stres způsobený neustálou změnou podmínek v dlouhodobém i krátkodobém měřítku, tak enormně zvyšují náročnost kombinace pracovní a rodinné zátěže. Důležité je, aby jak ženy, tak i muži byli motivováni využívat flexibilní a alternativní způsoby práce a aby tyto příležitosti nebyly genderově zatíženy jako využitelné výhradně ženami k řešení „konfliktu jejich pracovních a rodinných rolí.“¹¹⁸

Pro ženy je řešení vztahu práce a rodiny každodenní realitou, kterou jim společnost znesnadňuje. Podmínky trhu práce, kdy musí pracovníci jednat tak, jako by je jejich soukromý život téměř nezajímal, zcela automaticky znesnadňují ženám, ale i mužům, možnost plně se realizovat v práci a zároveň se plnohodnotně věnovat rodině. Proto se prosazují opatření změn v organizaci práce směrem k vyšší flexibilitě a samostatnosti pracovníka v plánování pracovních úkolů tak, aby bylo možné rodinu a práci v životě lépe skloubit. Možnosti kombinovat práci a rodinu mohou za určitých předpokladů napomáhat následující formy zaměstnání:

¹¹⁸Křížková, A. *Organizace a zvládání pracovního a rodinného života současných rodičů*. In Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů : plány versus realita. 2006. s. 35-36

- Práce na částečný úvazek - Nejčastěji jde o tzv. poloviční úvazek v délce 4 hodiny denně, ale někdy je využíván i v trvání 6 hodin denně, jindy může být pracovní doba sjednávána v týdenních cyklech, kdy je stanovena týdenní pracovní doba, obvykle 20 hodin.¹¹⁹ Zaměstnavatelé často nejsou ženám částečné úvazky ochotni poskytovat a ani mezi ženami o ně není přílišný zájem. Ženy, které vykonávají práci na částečný úvazek jsou častěji propouštěny, koncentrují se v méně kvalifikovaných zaměstnáních a odvětvích, což má dopad na jejich sociální zabezpečení a je zde také riziko zmrazení možnosti dělat kariéru. V tomto smyslu jsou vhodnější spíše pro osoby s nízkými pracovními ambicemi.¹²⁰
- Sdílení pracovního místa (job sharing) – V České republice téměř neexistuje, jedná se o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru hodin 4+4, kdy se nedosahuje tak vysoká produktivita práce nebo 6+2, což je výhodné z finančního hlediska pouze pro jednoho zaměstnance. Tito pracovníci společně odpovídají za výkon dané pozice a sami mezi sebou koordinují pracovní výkon a splnění všech pracovních úkolů.
- Pružná pracovní doba – V širším smyslu zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání, např. tzv. stlačený pracovní týden. Zaměstnanci tak mají určitý vliv sami rozhodovat (spolurozhodovat) o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám. Rámcově je určen počet hodin, které musí zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období (den, týden, měsíc) přímo na pracovišti. Někdy bývá stanoveno rozmezí hodin (od-do), kdy musí být přítomen na pracovišti. V případě stlačeného pracovního týdne jde nejčastěji o plnou pracovní dobu (40 hodin) rozdělenou do čtyř pracovních dnů.
- Práce doma a práce doma s PC – Výhodami práce doma je až o 20% vyšší výkonnost, snížení nezaměstnanosti (zaměstnání „na dálku“ i v regionech s vysokou nezaměstnaností). Vzhledem k důležitosti sociálních kontaktů, které zaměstnání poskytuje, není pravděpodobné, že by došlo k dramatickému nárůstu této formy zaměstnání. Je třeba si uvědomit, že formy práce doma nejsou

¹¹⁹ Křížková, Alena - Pavlica, Karel. *Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci*. 2004. s. 77-78

¹²⁰ Hašková, H. – Linková, M. *Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny*. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 2002. s. 31

vhodné pro všechny. Jde o to, aby pracovník dokázal dobře organizovat svůj čas a aby tento čas ostatní členové domácnosti respektovali. To může být problémem zejména žen. Členové rodiny totiž v zásadě chápou doma přítomnou ženu především jako matku, manželku a hospodyní, a ne jako zaměstnankyni. Zavádění různých alternativních způsobů práce však může přispět i k nabourání těchto stereotypů.¹²¹

V České republice jsou zatím jednotlivé formy pracovní flexibility, zejména ve smyslu snížení pracovní zátěže nebo pružné pracovní doby, nabízeny jen zřídka. Existuje totiž stále výrazná tendence hodnotit výkon i podle doby strávené v práci. Ke změnám v možnostech organizace práce dochází v českém prostředí velmi pomalu a pokud, tak téměř výlučně na nižších stupních klasifikace zaměstnání, na místech s nižší odpovědností. Problémem je i zaměření těchto opatření téměř výhradně na kategorii žen, protože je předpokládána jejich větší angažovanost v rodině. Tato skutečnost však postavení žen na trh práce dále oslabuje. Navíc, neumožňuje mužům zvýšit jejich podíl na rodinných vztazích. Hrozí tak riziko stagnace, kdy muži by zůstali v roli hlavních živitelů rodiny a ženy by nadále na sebe braly větší odpovědnost za rodinu.¹²²

Model rodiny založené na muži živiteli a ženě-pečovatelce je v sociálně-politické teorii považován za nevyhovující a stejně tak jsou v současnosti neudržitelné i politiky, které z tohoto principu vycházejí. Teorie sociálního státu, které jsou postavené na demokratických hodnotách, včetně genderové rovnosti v příležitostech a v zacházení, konstruuji model dospělého pracujícího či model pracujícího rodiče, který by neměl být zatížen genderovými stereotypy. Každému jedinci by měl umožnit zvolit si vlastní strategie kombinace práce a péče a nepenalizovat určitý typ volby.¹²³

Rovné příležitosti rodičů jsou složitou kapitolou v životě člověka. Často se dokonce zdá, že mateřství a zaměstnání nejdou skloubit. Jak uplatnění v práci, tak rodinné zázemí jsou pro spokojenost důležité.

¹²¹ Křížková, Alena - Pavlica, Karel. *Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci*. 2004. s. 78-79

¹²² Tamtéž, s. 79-80

¹²³ Křížková, A., Vohlídalová, M. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí“ Sociologický časopis [online]. roč. 2009, č. 1 [cit. 2011-03-27]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalo vaSC2009.pdf

6.4 Péče o děti v předškolních zařízeních

Historie mateřské školy jako instituce veřejné předškolní výchovy začíná v českých zemích školským zákonem z roku 1869, který umožnil, aby vznikaly při obecných školách školy pro opatrování, vychovávání a vyučování dětí, ke škole ještě nepovinných. Mateřské školy byly určeny dětem od 3 do 6 let. Od roku 1948 na základě zákona o jednotné škole se mateřské školy staly prvním článkem školské soustavy, i když nepovinným. Počet mateřských škol prudce vzrostl, a tato zařízení pracovala podle jednotných osnov. Od 60. let vzrůstal počet dětí navštěvujících mateřské školy. Ve školním roce 1989/90 navštěvovalo mateřské školy 96% dětí ve věku od 3 do 6 let, do jeslí chodilo téměř 20% dětí ve věku od 6 měsíců do 3 let.¹²⁴

V 90. letech v České republice došlo k poklesu v počtu zařízení denní péče o předškolní děti. Zatímco pokles počtu mateřských škol byl spíše pozvolný, v případě jeslí došlo na začátku 90. let k dramatickému propadu. V současnosti je v České republice podíl pětiletých a čtyřletých dětí v zařízeních denní péče o děti v mezinárodním srovnání relativně vysoký. Co se však týče dětí mladších tří let, propadla se Česká republika během několika málo let z úrovně zemí s relativně vysokým podílem takto starých dětí v zařízeních denní péče o děti mezi země s nejnižším zajištěním institucionální denní péče o takto staré děti.¹²⁵

Většina mateřských škol je zřizována a provozována obcemi, a tak většina dětí zaměstnaných rodičů má přístup do těchto zařízení. Hlavní rozdíl v přístupu je dán územně, resp. jedná-li se o město či o venkov, tedy velikostí obce. V malých lokalitách zpravidla neexistují tato zařízení jako jsou jesle a mnohde ani školky, nebo nemusí být snadno dosažitelné veřejnou dopravou.¹²⁶

Kolem tří let věku dítěte se matka snaží o umístění dítěte do zařízení péče o předškolní děti a o návrat na trh práce. Po roce 2000 došlo k několika legislativním změnám v úpravě rodičovského příspěvku, které měly návrat matek na trh práce usnadnit. Zatímco na začátku 90. let byl rodičovský příspěvek určen pouze celodenně pečujícímu rodiči s velmi omezenou možností výdělku, v současné době již stanoven limit pro výdělek není a rozšířeny byly i možnosti využívání veřejných zařízení denní

¹²⁴ Maříková, H. *Politiky, čas a peníze*. In Kombinace pracovního a rodinného života v ČR : politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. 2005. s. 22

¹²⁵ Hašková, H. *Doma, v jeslích, nebo ve školce?* [online]. c2008 [cit. 2011-04-4]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012704>

¹²⁶ Maříková, H. *Politiky, čas a peníze*. In Kombinace pracovního a rodinného života v ČR : politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. 2005. s. 24

péče o předškolní děti při pobírání rodičovského příspěvku na několik dnů v měsíci, respektive několik hodin denně (viz. kapitola Rodičovský příspěvek). Teoreticky by to mohlo směřovat k dosahování větší flexibility a svobody rodičů v oblasti kombinování výdělečné činnosti a péče o předškolní děti. V praxi však pro reálné využití neexistují příznivé podmínky. V České republice pro kombinování pracovního života a rodičovství se zdá být pracovní prostředí spíše nepříznivé. Pokud rodič pobírající rodičovský příspěvek může podle zákona využívat do určité míry veřejná zařízení denní péče o předškolní děti, např. z důvodu hledání práce, účasti na školení, kontaktu se zaměstnavatelem, ale tato zařízení nejsou z kapacitních důvodů dostupná, pak možnost větší flexibility ve využití rodičovského příspěvku není realizovatelná.¹²⁷

Poptávka po jeslích je spíše ve větších městech, kde se kvalifikovanější ženy vrací dříve do placené práce, než na venkově, kde doprava dítěte do jeslí může způsobovat mnohé komplikace a kde ženy s malými dětmi zůstávají častěji déle doma i z nedostatku vhodných pracovních příležitostí. Poptávka po jeslích je do značné míry sociálně podmíněná. Ve velkých či větších městech využívají jesle buď vysoce kvalifikované ženy, nebo ženy samoživitelky, které se z nejrůznějších důvodů nespokojí se sociálními dávkami. I když síť mateřských škol je v porovnání s jeslemi hustá, přesto doposud nelze všechny děti, jejichž rodiče požádají o přijetí dítěte do mateřské školy, do těchto zařízení umístit. Problém vyvstává zejména na venkově v lokalitách s malým počtem dětí, a tak někdy dochází ke spojení mateřské a základní školy pod společné vedení v rámci jedné budovy.¹²⁸

Kvalitní nerodinná péče o předškolní děti by měla vyhovovat dětem i rodičům. Zařízení péče o předškolní děti by měla například vyhovovat z hlediska počtu vychovatelek/vychovatelů na počet dětí, z hlediska hodin provozu, možnosti příchodu nebo odchodu do/ze zařízení, stravování apod. A co se týká zařízení denní péče o děti mladší tří let, diskuse je blokována konzervativním postojem vlády, jejíž prioritou je v této oblasti celodenní péče o dítě poskytovaná jeho matkou.¹²⁹ V České republice tedy není příliš rozšířená péče o děti v jeslích. Tato zařízení u nás už téměř neexistují.

¹²⁷ Hašková, H. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 56-60

¹²⁸ Maříková, H. *Politiky, čas a peníze*. In *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR : politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 2005. s. 25

¹²⁹ Hašková, H. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 2008. s. 65

Rozšířena příliš není ani placená individuální péče o děti, kterou by zajišťovali specializované agentury či soukromé osoby. Mnohé rodiny s malými dětmi se spoléhají v tomto směru spíše na výpomoc v rámci širší rodiny, zpravidla prarodičů, než na placenou péči.¹³⁰

Jestliže má být rodičům dána reálná možnost flexibilního využívání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku podle jejich aktuální rodinné situace, pak nelze nechat současný stav klesající nabídky míst v zařízeních denní péče o předškolní děti a velmi nízké míry využívání individuální soukromé nerodinné placené a pro většinu rodin finančně nedostupné péče o děti ponechat bez povšimnutí. Pokud nebudou posíleny kapacity z veřejných zdrojů podporovaných kvalitních institucí péče o předškolní děti různého věku, znamená to, že zajištění kombinování rané péče o děti a výdělečné činnosti bude stále více ponecháno pouze na rodičích a v rámci dělby práce v českých rodinách zejména na ženách, a to pravděpodobně s negativními důsledky na postavení žen na trhu práce.¹³¹

¹³⁰ Maříková, H. *Politiky, čas a peníze*. In *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR : politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 2005. s. 24

¹³¹ Hašková, H. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. 2008. s. 70

Praktická část

7. Empirický výzkum

Druhá část diplomové práce se věnuje empirickému výzkumu. Ve výzkumném šetření jsem zvolila kvalitativní přístup. Nejprve objasním cíl výzkumu, a poté se zaměřím na metody výzkumu, charakteristiku výzkumného vzorku a prostředí výzkumu.

7.1 Stanovení výzkumného cíle

Mým výzkumným cílem byly ženy po rodičovské dovolené žijící v malých vesnicích v kraji Vysočina, respektive jejich situace na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené. Základní výzkumná otázka, kterou jsem se rozhodla empiricky zkoumat, zní: Jak obtížný je návrat po rodičovské dovolené na trh práce z pohledu žen žijících na vesnici?

7.2 Metoda výzkumu

Použitou technikou sběru dat jsou individuální polostrukturované rozhovory vedené podle připraveného scénáře, trvající přibližně 45 minut nejčastěji v domácnosti dotazované.

„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“¹³²

Kvalitativní výzkum jsem si zvolila proto, že je vhodný pro výzkum týkající se života lidí, příběhů, chování, ale také chodů organizací, společenských hnutí nebo vzájemných vztahů. Některé zkoumané oblasti se hodí spíše pro kvalitativní typy výzkumu. To je např. případ výzkumu, který se snaží odhalit podstatu něčích zkušeností s určitým jevem, v tomto případě zkušenosti žen s návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené. Kvalitativní metody mohou být použity k získání nových

¹³² Hendl, J. *Kvalitativní výzkum : základní metody a aplikace*. 2005. s. 50

a neotřelých názorů na jevy, o nichž už něco víme. V neposlední řadě mohou kvalitativní metody pomoci získat o jevu detailní informace, které se kvantitativními metodami obtížně podchycují.¹³³

Kvalitativní výzkum využívá induktivní logiku. Na začátku výzkumného procesu je sběr dat. Pak výzkumník pátrá po pravidelnostech existujících v těchto datech, po významu těchto dat, formuluje předběžné závěry a výstupem mohou být nově formulované hypotézy nebo nová teorie. V kvalitativním výzkumu se snažíme sebrat „všechna data“ a nalézt struktury, pravidelnosti, které v nich existují.¹³⁴

Ke sběru dat jsem použila techniku polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory byly nahrány na diktafon, poté doslovně přepisovány a analyzovány. Před každým rozhovorem jsem požádala o možnost nahrávání rozhovoru na diktafon a ubezpečila o anonymitě získaných dat. Sestavené schéma otázek k rozhovoru jsem používala pouze jako orientační, během rozhovoru jsem reagovala na odpovědi dotazovaných a pokládala doplňující otázky.

Polostrukturované dotazování se vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací.¹³⁵

Pro analýzu rozhovorů jsem použila otevřené kódování a kategorizaci. Kódování představuje operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a opět složeny novými způsoby. Konceptualizace údajů je prvním krokem analýzy, jedná se o rozbor pozorování, věty, nebo odstavce. Otevřené kódování je část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů.¹³⁶ Proces seskupování pojmů, které se zdají příslušet stejnému jevu, nazýváme kategorizace.¹³⁷

Před samotným začátkem výzkumného šetření jsem si stanovila okruhy, na které jsem se chtěla ve svém výzkumu zaměřit. Připravené schéma kvalitativního výzkumu obsahovalo dotazy vztahující se k pěti okruhům:

Setkávají se ženy na trhu práce s diskriminací? Jakého druhu?

Jak ovlivňuje mateřství profesní kariéru?

Jak prožívá žena rodičovskou dovolenou na vesnici, existují nějaká specifika?

¹³³ Strauss, A. - Corbin, J. *Základy kvalitativního výzkumu : postupy a techniky metody zakotvené teorie*. 1999. s. 10-11

¹³⁴ Disman, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : Příručka pro uživatele*. 1993. s. 287

¹³⁵ Hendl, J. *Kvalitativní výzkum : základní metody a aplikace*. 2005. s.164

¹³⁶ Strauss, A. - Corbin, J. *Základy kvalitativního výzkumu : postupy a techniky metody zakotvené teorie*. 1999. s. 39-44

¹³⁷ Tamtéž, s. 45

V čem ženy spatřují největší problémy při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené?

Jak se ženy dělí se svými partnery o péči o děti a o práce v domácnosti? V průběhu rodičovské dovolené a po rodičovské dovolené?

Prostřednictvím analýzy jsem výpovědi respondentek roztřídila do kategorií: Diskriminace, problém v naší společnosti, Prožívání doby na rodičovské dovolené, Mateřství ovlivňuje kariéru - negativní dopady rodičovské dovolené na profesní dráhu žen, Návrat do zaměstnání, Sladování pracovního a osobního života, „Idylka“ vesnického života, Domácnost a péče o děti, doména matek a babiček dětí.

7.3 Prostředí výzkumu

Individuální rozhovory jsem uskutečnila během měsíce ledna, února a března roku 2011. Výzkumné šetření probíhalo ve vesnicích v kraji Vysočina. Dotazovanými byly matky po rodičovské dovolené, rozhovory se konaly převážně v jejich domácnostech. Dotazování trvalo obvykle 45 minut.

Všechny respondenty žijí v malých vesnicích v kraji Vysočina. Nejmenší vesnice, ve které dotazování probíhalo má okolo 200 obyvatel a největší vesnice okolo 800 obyvatel. Podle velkého sociologického slovníku je venkov obydlený prostor mimo městské lokality tradičně charakterizovaný orientací na zemědělství a menší hustotou obyvatel, ale i jiným způsobem života, většinou propojeným s přírodou, a také s jinou sociální strukturou ve srovnání s městem.¹³⁸

Obecně lze venkov definovat jako prostor, který zahrnuje jak krajinu, tak i venkovská sídla. Pojem venkov tedy integruje jak nezastavěné území tak i zastavěné území malých sídel – vesnic. Pro venkov jsou charakteristické menší intenzity sociálně ekonomických kontaktů, menší hustota vazeb mezi jednotlivými subjekty, které se ve venkovském prostoru pohybují.¹³⁹

¹³⁸ Velký sociologický slovník. 2, P/Ž. 1996. s. 1380

¹³⁹ Perlín, R. Venkov, typologie venkovského prostoru. [online]. [cit. 2011-03-12]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/odbor/reforma/perlin.pdf>

7.4 Výzkumný vzorek

V kvalitativním výzkumu jde o výběr záměrný, a to proto, že se snaží odhalit podstatu něčích zkušeností s určitým jevem.¹⁴⁰ V kvalitativním výzkumu výzkumník dopředu neví, kolik bude potřeba respondentů. Pokračuje, dokud nedosáhl teoretické saturace, tedy už nejsou nalézána žádná data, která by mohla být použita pro formulování dalších kategorií.¹⁴¹

Výzkumný vzorek v mém výzkumném šetření tvořilo dvanáct žen ve věku 26 až 41 let. Čtyři respondentky mají ukončené vysokoškolské vzdělání, pět získalo střední odborné vzdělání s maturitou. Tři absolvovaly odborné učiliště. Pouze jedna žena má tři děti, devět respondentek má dvě děti a zbývající dvě ženy mají jedno dítě.

V době, kdy probíhaly rozhovory, byly všechny respondentky v pracovním poměru nejméně v délce tří měsíců, nejdéle v délce tří let.

¹⁴⁰ Strauss, A. - Corbin, J. *Základy kvalitativního výzkumu : postupy a techniky metody zakotvené teorie*. 1999. s.11

¹⁴¹ Disman, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : Příručka pro uživatele*. 1993. s. 300-301

8. Výsledky výzkumného šetření

Další část diplomové práce se věnuje analýze dat, získaných díky individuálním rozhovorům.

8.1 Analýza individuálních polostrukturovaných rozhovorů

Diskriminace, problém v naší společnosti

Při rozhovorech jsem zjišťovala zkušenosti respondentek s diskriminací. Přestože některé zákony a novelizace upravují práva žen, všechny respondentky uvedly, že se neustále s problémem diskriminace setkáváme.

„Tenhle problém se hodně vyskytuje při hledání zaměstnání. Někdy se na děti zeptají přímo a někdy stačí jen fakt, že jsem žena po mateřské dovolené, to teda znamená, že mám malé děti a tím pádem jsem nevyhovující.“

(Soňa)

„...je vám připomínáno, když jsou děti nemocné, jestli nebudete chybět.“

(Ilona)

„.....na trhu práce jsou ženy diskriminovány, největší diskriminace asi taková, že mají za stejnou práci méně peněz, než muži a ženy ji musí dělat stejně kvalitně.“

(Petra)

„.....žena za stejnou práci dostane nižší plat a při pohovorech je na muže nahlíženo líp než na ženu.“

(Anna)

I když je např. zakázáno pokládat ženě při přijímacím pohovoru otázky typu, kolik máte dětí, polovina respondentek se s tímto problémem setkala při přijímání do zaměstnání po rodičovské dovolené. Zaměstnavatele zajímalo především kolik mají dětí, jak jsou staré a kdo je bude hlídat, když budou nemocné.

„Při přijímacím pohovoru mi byly kladené otázky na děti a na zajištění náhradní péče.“

(Alice)

„Když jsem nastupovala do práce, tak první otázka byla, kolik je roků dětem, jestli jsou často nemocné a jestli mám pro ně hlídání. Kdybych neměla zázemí u tchýně a tchána, kteří bydlí s námi v jednom domě, nevím jestli by mi tu práci vůbec dali, musela bych tvrdit, že s dětmi by problém nebyl.“

(Jana)

Zbylých šest respondentek uvedlo, že osobní zkušenost s diskriminací při přijímání do zaměstnání nemají, ale jsou si vědomy, že je to stále aktuální problém, který se týká především žen.

Jedna respondentka, uvedla své vlastní zkušenosti s diskriminací mimo pracoviště.

„Hodně se setkávám s rasovými předsudky, protože otec mých dětí je cizinec a děti jsou snědé barvy kůže, a tak občas slýchám nevhodné poznámky.“

(Anna)

Další oblastí, kde se ženy cítí být diskriminovány, je rodina. Ze strany prarodičů je žena stavěna do pozice „podřazenosti“ vůči muži. Svým způsobem nás diskriminují také muži, kteří neshledávají práci v domácnosti náročnou.

„Snažím se všechno dělat naplno, ale ne na úkor toho druhého. Svým dětem se snažím věnovat, ale musím je učit i samostatnosti. Nejvíc času věnuju práci, potom dětem, pak domácnosti, partnerovi a nejmíň času mám na sebe.

Můj manžel nejvíc času věnuje práci a vlastním aktivitám, na děti a na mě a na domácnost už mu potom moc času nezbývá. Myslím, že tohle rozdělení je hodně ovlivněný prostředím a situací v rodině ve které byl každý z nás vychováván. Určité zvyky se potom těžko mění.“

(Soňa)

„.....ale cítím se spíš méně hodnocená, připadám si jako „uklízečka.“

(Zuzana)

Prožívání doby na rodičovské dovolené

Ptala jsem se na to, co pro ženy mateřství znamená a jaká je jejich představa štěstí. Narození dětí jednoznačně mění jejich životní priority. Pro všechny z dotazovaných dětí představují základní hodnotu a naplnění života.

„Strašně jsem si děti přála, jsou pro mě nejvíc, co můžu v životě mít.“ (Iva)

„Pro mě je to dar, něco, co mě naprosto naplňuje.“ (Jana)

Jak se ženy cítily v době rodičovské dovolené? A jak tedy tuto dobu samy hodnotí? Uvědomují si, že rodičovská dovolená přináší nejen nádherné věci, ale i mnoho negativního.

„Bylo to hezké období, ale občas i psychicky náročné.“ (Renata)

„Nejdřív jsem nevěděla kam dřív skočit, ale byla to hezká doba, být se svými dětma dvacet čtyři hodin denně.“ (Kateřina)

„Rodičovská dovolená je dovolená jenom názvem. Moje role byla plně pracující maminka celý den i většinu nocí.“ (Petra)

Přesto byly všechny respondentky na rodičovské dovolené spokojené.

„Těch pět let hodnotím kladně, tu dobu jsem si moc užívala.“ (Soňa)

„...ta doba u dcer byla nádherná.“ (Ilona)

„...být na mateřské jsem vnímala pozitivně.“ (Lída)

Na otázku, jaké to bylo být ženou v domácnosti, odpovídají ženy velmi mnohoznačně.

„Být ženou v domácnosti je jeden velký stereotyp, je důležité si udržovat kontakty z minulého zaměstnání, svoje záliby a koníčky.“ (Alice)

„Jako žena v domácnosti jsem byla spokojená, měla jsem víc času na rodinu, takže to mě uspokojovalo.“ (Iva)

„...ta doba, kdy jsem byla v domácnosti byla hektická i fyzicky náročná a pro mě to znamenalo uzavření do sebe.“

(Ilona)

„Asi jako každá žena na mateřské jsem se především starala o dítě, vařila jsem, uklízela, žehlila.“

(Renata)

Pokud jsou jen tyto činnosti typické pro dobu strávenou na rodičovské dovolené, nelze se příliš divit, že ženy postupem času začnou propadat pocitům stereotypu a jednotvárnosti každého dne.

„Žena v domácnosti je denní stereotyp, jde to všechno dokola, děti, domácnost.“

(Jana)

Negativa rodičovské dovolené vidí respondentky především na počátku této nové životní etapy. Dá se říci, že to souvisí se všemi změnami, které prožívají.

„Začátky s mimínkem byly těžký, ale mám hodné babičky, tak se to tak nějak po měsíci srovnalo.“

(Soňa)

„...největší podporou mi byl manžel a babičky, pomohli a podpořili mě, pokud jsem si nevěděla rady s dětmi, hlavně na začátku.“

(Jana)

Další starosti mohou nastat i v partnerském vztahu. Manžel se v zájmu dostatečného finančního zabezpečení rodiny věnuje stále více práci. Žena prožívá pocity samoty a odcizení.

„...já jsem byla převážně celé dny sama jen se synem, manžel trávil celé dny v práci a chyběl mi kontakt s okolím i s novými lidmi, vůbec celkově se společností.“

(Zuzana)

Sladování pracovního a soukromého života

Mateřství a profesní život nelze oddělit. Vzhledem k tomu, že pracující ženy, které se ještě starají o rodinu a domácnost jsou časově vytížené, potřebují mít vedle sebe někoho, kdo jim bude oporou a pomůže jim v jejich soukromém životě.

Cílem a představou spokojeného života všech respondentek je *„být všichni zdraví, nebýt od rána do večera v práci, mít fungující rodinu, spokojené děti, manželství“*, to pro ně znamená mít partnera, který je podporou a pomáhá s péčí o děti a domácnost, aby se domov pro pracující ženy nestal druhou směnou.

Co se týká partnerského soužití u respondentek, jedná se o dvoukariérová manželství, ve kterém se oba partneři nějakým způsobem podílejí na placené a neplacené domácí práci. Ale i tak na ženě spočívá větší díl zodpovědnosti za rodinu a domácnost.

Převzetí veškeré domácí práce ženou během mateřské a rodičovské dovolené postupně vede k posílení tradičního modelu muže živitele a ženy pečovatelky, vzhledem k tomu, že mateřská a rodičovská dovolená trvá několik let, z rozdělení rolí v rodině se postupně stane zvyk, který se později jen těžko mění. Důkazem toho je, že u deseti respondentek se rozdělení výchovy dětí a starání se o domácnost, po rodičovské dovolené vůbec nezměnilo, nebo jen částečně a celá zodpovědnost za výchovu dětí a domácnost zůstává stále na ženě.

„Většina péče o domácnost a výchovu dětí padá na mou hlavu, a to se od doby rodičovské nezměnilo...“ (Ilona)

„V době mateřský jsem měla na starost chod domácnosti a péči o děti, teď se manžel víc zapojil co se týče výchovy dcer, jinak se nic nezměnilo.“ (Iva)

V domácnostech respondentek tedy stále spočívá většina starostí spojených s péčí o děti a o domácnost na ženách, a to i v případě, že oba partneři chodí do zaměstnání, ženy se však snaží své partnery více zapojit.

„Řekla bych, že většina práce v domácnosti a děti je na mně. Bylo to tak i když jsem byla doma na rodičovský. Teď ale při nástupu dítěte do školy a mě do nové práce, musel se i manžel víc zapojit do výchovy dětí a zapojit se do školní přípravy.“

(Soňa)

V době, kdy je žena na rodičovské dovolené, vzhledem k tomu, že je doma, přebírá všechny nutné práce v domácnosti. Tím, že se věnuje dítěti a chodu domácnosti po několik let mnohem intenzivněji než její partner, ani po návratu do práce se v domácnosti bez jejího vedení těchto činností neobejdou. Partner pomáhá s některými činnostmi, většinou s těmi, které si sám vybere, ale celková organizace zůstává na ženě. Jediná oblast, za kterou muži bez problémů přebírají zodpovědnost, jsou údržbářské práce kolem domu, což mají jako svého koníčka.

„Péče o děti a domácnost mám na starosti já, manžel, ten zajišťuje spíše finance a taky pečuje o dům a zahradu, to dělá rád.“ (Lída)

Co se týká partnera a muže v rodině, matky velmi oceňují, když jim pomáhá v péči o děti. Respondentky o tom hovoří především ve spojitosti se svým volným časem, který získávají jen tehdy, když péči o malé dítě přebírá někdo jiný.

„...na výchově dětí se s manželem podělíme rovnoměrně, takže není problém v tom, když si potřebuju něco zařídit nebo dojet ke kadeřníkovi, v tomhle je manžel fajn, jsem ráda, že co se týká dětí, není všechno na mně.“ (Renata)

Podle názorů respondentek jim v běžných domácích pracích pomáhají i jejich manželé, ovšem jen podle časových možností muže.

„...manžel mi pomáhá podle svých možností, většinu času tráví v práci, pomůže mi v nejnutnějším případě, někdy vysává.“ (Ilona)

Vyhlídky na lepší skoulení pracovního a soukromého života by umožnila flexibilní pracovní doba v zaměstnání.

Český trh práce se ale stále vyznačuje velmi malým podílem pracovníků např. na částečný úvazek. Ženy pracují ve svém placeném zaměstnání v naprosté většině bez ohledu na jejich rodinnou situaci na plný úvazek. Zkrácený pracovní úvazek zaměstnavatelé poskytují především na méně kvalifikovaných pracovních pozicích.

„...řešením by pro mě bylo zkrácený úvazek, ale sehnat takovou práci je skoro nemožné.“

(Soňa)

„Práci na zkrácený úvazek bych uvítala, ale na mojí pozici to není možné. Zkrácený úvazek by byl možný na méně kvalifikované práci a tím pádem na méně ohodnocené pozici.“

(Alice)

Většina respondentek by uvítala práci na zkrácený úvazek nebo práci, kterou by mohly vykonávat doma, a mohly tak přizpůsobit pracovní tempo potřebám dítěte. Trh práce je však na tyto pracovní příležitosti velmi chudý. Pět respondentek by na částečný úvazek nepracovalo z finančních důvodů.

„Ano, uvítala bych možnost práce na zkrácený úvazek. Když nastoupí obě moje děti do školy, je potřeba se jim více věnovat a pomoci jim s učením, než to začnou zvládat sami.“

(Soňa)

„Z finančních důvodů bych na zkrácený úvazek pracovat nemohla.“

(Renata)

„Práci na zkrácený úvazek bych brala ohledně dětí, mohla bych se jim věnovat víc. Ale ty peníze, z důvodu platu by to bylo horší.“

(Jana)

Na otázku co by ještě usnadnilo skloubení péče o děti s prací odpovídaly respondenty různě:

„...práce blíž k domovu a lepší finanční ohodnocení.“

(Anna)

„...pravděpodobně víc zaměstnanců, některé činnosti bych přesunula na nového pracovníka a nebyla bych tolik vytížená a zahlcená, nemusela bych si pak „tahat“ práci i domů, trávit večery u počítače, ale mohla čas věnovat rodině.“

(Zuzana)

„...přivítala bych od zaměstnavatele možnost pracovat cca 1 den v týdnu z domova.“

(Jitka)

Navíc ženy vykonávají naprostou většinu práce v domácnosti a jsou tak v pozici nejvíce vytíženého člena rodiny.

„No většina péče o domácnost padá na mou hlavu a tím, že chodím teď do práce jsem i více unavená. Manžel pomáhá jen v nejnutnějším případě, občas pohlídá dcery.“
(Ilona)

Tato ženská pracovní dvojí zátěž však není dostatečně nikým oceněna. V naší společnosti neustále převládá tradiční pohled na ženu v domácnosti. Péči o děti a domácnost považuje naše společnost za samozřejmost.

„...oceňována není žádná žena. Když má muž dělat ženskou práci, dělá jen zlomek toho co žena.“
(Zuzana)

„... práce, děti, domácnost, to je obrovská starost, která není nikým oceněna.“
(Petra)

Ženy chápou rodinu i práci jako vzájemně propojený celek svých odpovědností a povinností a prožívají uspokojení teprve tehdy, když zvládají obojí. Jejich práce a mateřství jsou tak dvě oblasti, které si sice určitým způsobem konkurují ve smyslu času, který je třeba rozdělit mezi oboje, ale jsou to zároveň dvě životní oblasti, které se vzájemně doplňují.

„Pro mě je důležité mít spokojenost v rodině i v práci. Jakmile to tam nebo tam neklape, je to na mě znát a trápí mě to, ale moje děti a rodina jsou nejvíc.“
(Kateřina)

Pro ženy jsou děti největší životní hodnotou a práce pro ně není jejich prioritou.
„...nikdy jsem netoužila po pracovní kariéře, ale po dětech.“ (Soňa)

Problém harmonizace práce a rodiny je podle výsledků problémem času. Vzhledem k tomu, že od žen se očekává, že péče o rodinu a domácnost bude v první řadě jejich povinností, týká se problém sladování práce a rodiny stále ve větší míře žen, které musí tento problém řešit.

Mateřství ovlivňuje kariéru – negativní dopady rodičovské dovolené na profesní dráhu žen

Mateřská a rodičovská dovolená je stále takřka výhradní doménou matek. Navíc trvá znatelně déle než v jiných evropských zemích. Dlouhá rodičovská dovolená znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikace. Čtvrtina respondentek proto zvolila kratší přerušení svého zaměstnání, další tři během této doby částečně spolupracovaly se svým pracovištěm formou práce z domova nebo alespoň absolvovaly vzdělávací kurzy, popř. dalším studium.

„Kontakt s oborem jsem se snažila udržet absolvováním seminářů.“

(Lída)

„Když bylo dceři 15 měsíců začala jsem dálkové studovat VŠ a promovala při zaměstnání. Myslím, že studium mě udrželo v „reálném“ světě a můj obzor se nesrazil jen na domácí práce.“

(Alice)

„...abych neztratila úplně kontakt s oborem, začala jsem během rodičovské dovolené studovat druhou vysokou školu.“

(Jitka)

Přerušená práce a následná ztráta kontaktu s pracovištěm se také jeví jako problém. Ženy mají obavy, jak zvládnou návrat do zaměstnání, jestli budou schopné kvalitně vykonávat svoji práci a zároveň se věnovat rodině. Problémem není jen ztráta znalostí, ale i ztráta sociálního života a sociálních dovedností, které žena, když je většinu času doma sama s dítětem nerozvíjí.

„....pak jsem už měla pocit, že mi něco schází, měla jsem i obavy, zda zvládnu návrat do práce, zda zvládnu svůj obor, činnosti doma mi připadaly více stereotypní.“

(Jitka)

„Trvalo mi delší dobu adaptování na nové skutečnosti, prostředí, dostavila se také únava, pocit vyčerpání.““

(Ilona)

To, že mají ženy děti může být v zaměstnání nejen překážkou, kterou musí nějakým způsobem překonávat, ale může to mít i pozitivní dopad na jejich práci. Co všechno lze z mateřství čerpat při pozdějším návratu do práce? Mateřství je také učí novým dovednostem a poskytuje jim novou zásobu zkušeností, ze které mohou při své práci čerpat.

„Jelikož pracuji s dětmi, lépe chápu jejich potřeby, problémy podle zkušenosti se svými vlastními dětmi.“

(Renata)

„Moje mateřství mi lépe dokáže pochopit práci s dětmi. Napomáhá komunikaci s dětmi, lépe znát dětskou problematiku.“

(Lída)

Většina respondentek volila variantu zůstat doma na rodičovské dovolené tři i více let. V tomto případě pak nastupují na jinou pozici u stejného zaměstnavatele, případně do jiného zaměstnání, především z důvodu, že jejich původní zaměstnání bylo během rodičovské dovolené zrušeno, což je další negativní dopad rodičovské dovolené na pracovní dráhu žen-matek..

„...bohužel po měsíci mého nástupu podnik končil. Sice jsem hned sehnala další práci, ale musela jsem vzbuzovat dojem, že malé děti moje pracovní nasazení neovlivní.“

(Soňa)

„Před mateřskou jsem pracovala ve fabrice, která zkrachovala, teď jsem v jednotě ve skladu s potravinami. Je to docela fyzicky namáhavá práce, nakládám bedny s jídlem a je to docela záprah na záda, do budoucna bych si určitě chtěla najít něco míň náročného, po práci jsem dost unavená.“

(Iva)

„...pracovala jsem v Pleasu jako šička, ale Pleas byl zrušen, tak jsem po rodičovský nastoupila do jiné práce, teď pracuju ve vánočních ozdobách na stříbrně.“

(Jana)

„Po první mateřské dovolené jsem se vrátila na stejnou pozici, ale po druhé jsem nastoupila jinam, důvodem bylo zrušení původního zaměstnání.“

(Lída)

„Po rodičovské dovolené jsem nastoupila ke stejnému zaměstnavateli, ale na jinou pracovní pozici než před tím.“

(Alice)

Můžeme tedy bez okolků konstatovat, že mateřství ovlivňuje kariéru. Péči o dítě lze úspěšně skloubit se zaměstnáním, vždy však záleží na situaci rodiny a organizačních schopnostech ženy.

„...sice se nám práce s rodinou daří skloubit je to někdy velmi logisticky náročné.“

(Jitka)

„To, že mám děti samozřejmě práci ovlivní, hlavně pokud jsou nemocné.“

(Kateřina)

„Ano ovlivňuje, neustále sháním hlídání, usnadnilo by mi to kdyby malý chodil už do školky a já měla normální pracovní denní směnu a né odpolední, noční a víkendy.“

(Petra)

Čtyři respondetky uvedly, že mateřství jejich práci nijak neovlivňuje, tato odpověď se objevila u žen-matek, které bydlí v jednom domě se svými rodiči nebo s rodiči manžela, což podle výpovědí ženám neuvěřitelně usnadňuje skloubení práce a rodinného života.

Návrat do zaměstnání

Důležitým faktorem pro udržení životní úrovně se ukázala nutnost dvou příjmů. To znamená, že i příjem ženy, který je obvykle nižší než příjem muže, je pro domácnost rozhodující. A to je jeden z hlavních důvodů, že se matky vrací i dříve z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. To, že narození a výchova dětí představuje obrovskou zátěž, dokazuje povídání paní Petry:

„.....od dvou měsíců malého syna jsem si musela stejně přivydělávat práci z domu a jelikož byla náročná času moc nezbývalo, tuhle dobu hodnotím hrozně, mateřskou dovolenou jsem si neužila ani trošku. Nebyla jsem spokojená chtěla bych si mateřskou užít jako žena v domácnosti a starat se pouze o dítě chlapa a domácnost i tak je toho až dost, ale nestarat se o to, že zrovna teď nemám na zaplacení složenky a na nákup jídla.“

Bohužel dnešní matky jsou nuceny řešit také finanční zabezpečení rodiny. Některé ženy si našly co nejdříve práci, alespoň prací z domova, aby mohly přispět do rodinného rozpočtu.

Dvěma hlavními složkami výdajů, které ovlivňují životní úroveň domácnosti, jsou výdaje za potraviny a bydlení.

Většina žen se vrací do zaměstnání až po rodičovské dovolené, návrat po mateřské dovolené je spíše výjimkou.

Zaměstnavatelé mají zájem o dřívější návrat z rodičovské dovolené minimálně, především u žen, které pracují na klíčových pozicích, např. v oblasti nákupu. Pro tyto pozice se obtížně hledá zástup, protože obchodní kontakty jsou velice vázány na osobní vztahy obchodník-zákazník. Pouze v takovém případě se snaží umožnit ženám práci na zkrácený úvazek či pracovat z domova.

„Jelikož jsem před mateřskou dovolenou pracovala na manažerské pozici, v oblasti nákupu, zaměstnavatel mě vzal zpátky po sedmi měsících mojí mateřské, umožnil mi práci vykonávat 4 hodiny denně ve firmě a 4 hodiny doma, poskytl mi počítač a internetové připojení, abych mohla tu práci dělat z domu.“

(Anna)

Dalším důvodem proč se žena vrací dříve do zaměstnání je, že jí role v domácnosti přestane uspokojovat a naplňovat.

„Doma jsem byla spokojená především první dva roky, pak už mi chyběla další seberealizace. Do práce jsme se vrátila o rok dřív. Do práce jsem se ale mohla vrátit jenom kvůli tomu, že manžel pracuje z domova a převzal na sebe péči o mladšího, dvouletého syna.“

(Jitka)

Ženy se rozhodují zda práci během rodičovské dovolené přerušit jen na krátko nebo využít rodičovské dovolené po dobu tří let. První přístup se v mém vzorku objevil třikrát.

Respondenty také popisují své zkušenosti s diskriminačním zacházením ze strany zaměstnavatele v souvislosti s tím, že mají malé děti:

„Ženy s malými dětmi jsou chápány jako ty, co budou mít na práci méně času a budou pořád doma, když děti onemocní. Když jsem byla zaměstnaná v GCE, s. r. o. vyžadoval zaměstnavatel i práci přesčas. Dokud jsem neměla děti nevadilo mi to, ale s dětmi to pak bylo jiné. Práci přesčas jsem nevykonávala a nakonec to skončilo tím, že mi ředitel firmy naznačil, že bych o to místo mohla přijít. Pracovní poměr jsem ukončila a našla si jinou práci.“

(Anna)

„...pokud jsou děti nemocné nebo mají prázdniny a nemám zrovna koho, kdo by mi je pohlídal. V zaměstnání nejsou nadšený z toho, že si vezmu dovolenou nebo ošetřování.“

(Jana)

„Když je syn nemocný a když s ním potřebuji zůstat doma „při příspěvku ošetřování člena rodiny“ je to pak zmiňované na poradách, při osobním rozhovoru se zaměstnanci i ředitelem, jako něco nemorálního vůči organizaci.“

(Zuzana)

Svoje zaměstnání však musí ženy mnohdy přizpůsobit péči o děti. V některých případech jsou dokonce nuceny změnit profesi. Ve svém výzkumu jsem tento fakt zaznamenala dvakrát. Některá povolání, především ty, která vyžadují práci na směnný provoz, nelze skloubit s péčí o děti. Tuto situaci lze řešit hlídáním dětí babičkami.

„Musela jsem svou práci přizpůsobit svým dětem. Po mateřské dovolené jsem z pozice vedoucího nákupu přešla na pozici referenta nákupu. Protože i tato pozice byla dost časově náročná a nemohla jsem se dostatečně věnovat dětem, musela jsem si časem hledat práci jinou, takovou, která by šla lépe skloubit s péčí o děti.“

(Anna)

„Skloubit práci a péči o mého syna by šlo jen kdybych pracovala na denní služby, jediným řešením je, že si musím změnit práci.“

(Petra)

„Při návratu do práce jsem žádné problémy neměla. Jelikož jsem měla postaráno o děti, mohla jsem nastoupit na dvousměnný provoz, jako před rodičovskou dovolenou.“

(Soňa)

Významným činitelem, který ovlivňuje zaměstnání se ukázalo i regionální umístění a velikost obce, neboť jednotlivé oblasti se od sebe liší podmínkami na trhu práce, mírou nezaměstnanosti a dostupností některých služeb.

„Momentálně mám práci v místě svého bydliště. Cesta mi trvá asi pět minut, jezdím tam na kole. Jinak ale při shánění zaměstnání byl velký problém se spojením, protože na vesnici nejezdí tolik autobusů a vlak tu není. Pak je hodně velkou výhodou pro ženu mít i řidičský průkaz, když jste odkázaná jen na veřejnou dopravu, jste vázaná časem. Do práce bych momentálně byla ochotna dojíždět tak deset kilometrů, aby ta cesta nebyla na úkor péče o děti.“

(Soňa)

„Dojždím autem z časových důvodů, nedovedu si ani představit do školky, ze školy, do obchodu běhat na bus.. Dojždím tak 30 minut, jedna cesta, větší vzdálenost bych asi nedojžděla.“

(Zuzana)

„Místo bydliště výběr práce ovlivňuje hodně, ve větším městě je více pracovních příležitostí. Navíc dojíždět z malé vesnice je někdy horor. Dojždím asi 10 kilometrů. Dojžděla bych nejvíc tak 30 kilometrů.“

(Kateřina)

„V okolí je málo pracovních příležitostí, za prací musím dojíždět. Pracoviště mám asi hodinu daleko, jezdím, autobusem, musím přestupovat, takže nějaký čas ztratím čekáním na přestupech. Víc než hodinu bych nedojžděla.“

(Anna)

Jeden z problémů, který značně ovlivňuje možnosti zaměstnání ženy, je provozní doba mateřské školy. Především mateřské školy na vesnicích mají krátkou provozní dobu a o prázdninách jsou ve většině případech zavřené. Samozřejmě, že pro ženu, která nemá jinou možnost hlídání, je toto obrovský problém.

„...taky mateřská školka by nemusela zavírat už ve tři hodiny odpoledne, pro lidi, kteří dojíždějí do zaměstnání je to „kor“ nevýhodné.“

(Zuzana)

„...po mateřské, když jsem nastoupila do práce, jediným problémem bylo to, jak vyřešit moji práci s docházkou dětí do školky, školka má otevřeno až od 7 hodin, bez pomoci moje mamky bych se neobešla“

(Kateřina)

„Idylka“ vesnického života

Na vesnici vyzdvihují dotazované ženy hlavně zdravé a tiché prostředí a větší možnost vycházek do přírody. Negativně ženy hodnotí málo, respektive žádné možnosti kulturního vyžití, jako např. dětské hřiště nebo plavecký bazén. Problém také nastává, když děti navštěvují zájmové kroužky, které na vesnicích mnohdy chybí. Rodiče tak musí vozit svoje děti do města. V tomto ohledu nastává také problém s nedostatkem služeb v oblasti veřejné dopravy. Většina z nich je z časových důvodů vázána na vlastní automobil, bez kterého by se neobešly. Stejný problém lze zaznamenat také při návštěvě doktora.

„Bydlela jsem s dětmi v bytě v malém městě, nyní bydlíme v domku na vesnici, tak to můžu i srovnat. Ve městě máte poblíž všechno potřebné, ale chybí kontakt s přírodou. Na vesnici chybí dobré zázemí, za dobrým dětským lékařem je nutné dojíždět a školu nebo školku se nemůžete vybrat, je prostě jen jedna. Musíte mít auto, aby jste se v případě potřeby mohla dopravit, kam potřebujete, spojení autobusy není dobré, zvlášť o víkendech.“

(Anna)

„Jako kladné určitě hodnotím, že je tu velká dostupnost přírody, volnost, klidné prostředí, možnost navázání mezilidských vztahů. Nevýhodou je určitě dojíždění k lékaři, nedostupnost bazénu, možnost cvičení pro děti.“

(Lída)

Většina žen žijících na venkově musí do práce dojíždět, jsou tak omezeny dopravní obslužností na vesnici, která je nedostatečná. Také v případě, kdy chtějí vozit svoje děti do zájmových kroužků nebo chtějí-li udělat větší nákup jsou většinou vázány na vlastní automobil.

„...je špatná dostupnost do měst, jeden autobus jezdí ráno a jeden odpoledne, cestování do škol, k lékařům za nákupy, je nutné mít vlastní auto.“

(Ilona)

„...na vesnici je to klidnější, ale na druhou stranu člověk když potřebuje na nákupy bez auta se neobejde“

(Petra)

„...když děti jezdí na kroužky a do základní umělecké školy, bez auta se neobejdeme.“

(Lída)

I přes všechna negativa, která s sebou přináší život na vesnici, jsou všechny dotazované ženy spokojené a bydliště by neměnily. Vše má své pro i proti.

„Na vesnici je víc klidu, možností procházek mimo silnice. Lidi se tu znají a tak není problém u obchodu požádat o pohlídání kočárku. Ve městě jsou sice větší možnosti navštěvovat různá zařízení pro matky s dětmi, bazén a podobně, ale lidé jsou k sobě více nevšímavý. Já jsem na vesnici spokojená.“

(Soňa)

„Ráda bydlím na vesnici, je tady klid. Nemám starost tolik o děti, když jsou venku. Ve městech je moc velký provoz.“

(Kateřina)

“...já jsem tu spokojená, hlavně tu není taková frekvence aut! A určitě je tu lepší vzduch, ale asi méně míst, kam se s dětmi dá jít, třeba do bazénu, nebo do mateřského centra.“

(Iva)

Domácnost a péče o děti, doména matek a babiček dětí

Při péči o děti všechny respondentky spoléhají na podporu rodiny, nejčastěji babiček, dále sousedů, institucí jako školky, žádná si nenajímá paní na hlídání, protože to pro ně není finančně dostupné. Z výpovědí respondentek vyplývá, že jim s péčí o děti pomáhají mnohem častěji babičky než otec dětí.

„Hlídá moje babička, prababička mého syna. Malý nebývá nemocný a pokud ano tak prababička, babička. Využívám pouze rodinu.“ (Petra)

„Péči mám zajištěnou v rodinném zázemí, velmi mi pomáhá má matka, babička se zlatým srdcem. V současné době se stará o mou mladší dceru, která ještě nemůže navštěvovat mateřskou školu, v době mého zaměstnání.“ (Ilona)

„O děti pečují prarodiče, od září půjdou do školky. Když jsou děti nemocné snažím se, abych s nimi mohla být než se dostanou z nejhorsího.„Současný zaměstnavatel poskytuje pro tyto případy 4 dny indispozičního volna, potom o ně pečují prarodiče.“ (Anna)

Hlavní využívaná možnost je tedy hlídání dítěte babičkami, především v době nemoci dítěte, ale také při vodění dětí do školky i ze školky. Tam, kde ale babičky chybí, je situace skoro neřešitelná.

„V péči o děti mi pomáhají obě babičky. Bez nich bych současnou práci mít nemohla, ani nezvládla, z práce jezdím v sedm hodin večer, takže moje mamka je vyzvedne za školky a z družiny a do té doby než přijedu je hlídá.“

(Alice)

„Když jsem v práci, mladší syn je ve školce a starší ve škole. Ráno je tam vodí moje mamka, protože já pracuji už od šesti hodin od rána. I Když jsou nemocní, tak se mi o ně starají moji rodiče, kteří bydlí s námi v jednom domě. Je to pro mě neocenitelná pomoc, nevím jak bych skloubila zaměstnání a péči o děti, nebýt jejich pomoci, nešlo by to.“

(Soňa)

Ženám hodně usnadňuje situaci, pokud bydlí v jedné domácnosti s prarodiči dětí. Je to pro ně obrovská pomoc, bez které, jak mnohdy říkají, by se neobešly.

„O děti se nám stará babička s dědou, tchán a tchýně, bydlí s námi v jednom domě, takže starosti s hlídáním nám odpadají.“ (Jana)

„Protože bydlíme společně s maminkou, máme vyřešený i problém péče o děti v době naší nepřítomnosti nebo nemoci.“ (Lída)

„Jelikož bydlíme společně s mými rodiči, takže je to bez problémů.“ (Renata)

Uspořádání genderových rolí v rodinách respondentek a způsob jakým se ženy a jejich muži dělí o domácí povinnosti, o péči o děti má ve většině případů podobu modelu tradičního rozdělení rolí na muže živitele a ženu pečovatelku, kdy většina neplacené práce spočívá na bedrech ženy, zatímco její muž je výhradně živitelem rodiny.

„Stále je největší tíha na mě, manžel je přes den víceméně v práci, já taky většinu dne trávím v práci, pak se snažím věnovat hlavně synovi, rodinné povinnosti se snažím „dohánět“ ve „volném“ čase, ale nepociťuju tenhle prostor za dostačující.“ (Zuzana)

Ve většině případů mají pak ženy pocit, že se dostatečně nevěnují svým dětem, jelikož po placené práci musí zvládnout i práce v domácnosti.

„Dělám, co můžu, umím a zvládnu. Někdy mám pocit, že se dostatečně nevěnuju ani dětem ani práci ani sobě.“ (Alice)

„Je to těžké, ale lepší než v předchozím zaměstnání. Bohužel ráda bych pro ně měla mnohem více času, ale i tak se snažím věnovat jim všechnen volný čas co mám.“ (Anna)

U dvou respondentek se objevilo jiné rozdělení. Oba partneři se nějakým způsobem podílejí na placené a neplacené, domácí práci a péči o děti.

„V současné době se oba podílíme na výchově dětí, chod domácnosti máme rozdělený, doprovod a vyzvedávání dětí ze školky a ze školy zajišťuje převážně manžel. Já vodím děti do kroužků. Manžel dělá nákupy, pomáhá mi s úklidem,, já vařím a žehlím.“

(Jitka)

„V rodině se snažíme pomáhat všichni dohromady jak o domácnost i o děti, nemáme to nijak rozdělené, snažíme si vypomáhat, manžel se aktivně zapojuje.“

(Jana)

Všechny ženy odpovídaly, že jim zbývá také velmi málo volného času pro sebe, některé volný čas ani nemají. Přesto všechny respondentky mají své koníčky. Mezi ně patří například pravidelné cvičení, zpěv, jazyky. Paní Jitka navštěvuje pravidelně kurz anglického jazyka, paní Petra kurz zpěvu. Mezi další zábavu patří nejčastěji čtení, šití a internet. Ženy si svého volného času velmi váží, protože ho mají poskromnu, a proto se jej snaží aktivně naplnit.

„Jednou týdně navštěvuji jazykovou školu, přivítala bych víc čas pro sebe i pro partnera...“

(Jitka)

„...volného času, který bych mohla věnovat sobě moc nemám, moje koníčky jsou zatím v pozadí.“

(Lída)

„Čas, který věnuju práci a dětem mi zaberte celý den, na sebe čas nemám.“

(Renata)

8.2 Shrnutí

Ženy si uvědomují, že jsou diskriminovány v různých oblastech společenského života. I když se tomuto tématu věnuje daleko větší pozornost než v minulosti a vznikají různá opatření, která mají diskriminaci v naší společnosti zamezit, tento problém neustále přetrvává. Diskriminace je v některých situacích špatně prokazatelná. Nejvíce se ženy cítí být znevýhodněné v zaměstnání.

V zaměstnání vidí dotazované ženy diskriminaci hlavně v otázkách týkajících se péče o děti. Ženám je hodně nepříjemné, když se jich zaměstnavatel při přijímacím pohovoru ptá na počet dětí, na jejich věk a také na to, kdo je bude hlídat, když budou nemocné. Polovina respondentek se s touto formou diskriminace setkala. Při rozhovorech se ženy zmínily také o platové diskriminaci. Ženy musí mnohdy podávat kvalitnější výkony, aby se platově vyrovnaly muži na stejné pozici.

Základním zjištěním je, že pozice žen-matek s malými dětmi na pracovním trhu není rozhodně genderově neutrální, jak se mnozí domnívají. Na jedné straně je ovlivněna obecnými stereotypy o ženách a mužích, muž - živitel rodiny a žena – pečovatelka. Na druhé straně je to žena, která řeší při volbě svého zaměstnání po návratu z rodičovské dovolené především to, zda její pracovní vytíženost nebude v rozporu s časovou organizací a zajištěním chodu domácnosti a podle toho si také volí své zaměstnání. Zaměstnavatelé pak považují matky s malými dětmi za osoby s větší absencí, než muže, což má za následek to, že mnohokrát raději přijmou muže, pokud zaměstnání může vykonávat žena stejně jako muž. Fakt, že má žena malé děti může mít i pozitivní dopad na její práci. Mateřství také učí novým dovednostem a poskytuje ženám novou zásobu zkušeností, ze kterých mohou při své práci čerpat.

Z výzkumu vyplynulo, že velkou roli při návratu žen do zaměstnání hraje délka rodičovské dovolené. Přerušení pracovní kariéry z důvodu rodičovské dovolené pro ženu znamená riziko ztráty předchozího zaměstnání z důvodu zrušení, přeřazení na jinou pracovní pozici, ztrátu kontaktu s oborem a celkově s pracovištěm. Přináší ženám nejistotu a obavy, jak svůj návrat do zaměstnání budou schopny zvládnout a skloubit s péčí o děti.

Čtvrtina žen z mého výzkumného vzorku zvolila variantu vrátit se do zaměstnání dříve než po třech letech rodičovské dovolené. Ženy volí kratší rodičovskou dovolenou především z finančních důvodů, aby neztratily odbornost a také proto, že role v domácnosti je přestane uspokojovat a chtějí se realizovat i jinde, nejen v domácnosti. Ukázalo se, že v takovém případě je důležitá podpora partnera a ochota převzít na sebe část rodinných povinností.

Rodičovská role respondentkám přinesla mnoho pozitivního i negativního také v době, kdy byly na rodičovské dovolené. Přesto v tomto období jejich života byly spokojené. Ovšem začátky této etapy hodnotí jako velmi náročnou dobu, ve smyslu psychického i fyzického přetížení, kdy nepřetržitě pečovaly o dítě. Stereotypní práce v domácnosti a nedostatek volného času vedou k tomu, že propadají pocitům každodenního stereotypu. Ženy by rády byly více oceňovány a od mužů očekávají, že i oni se více zapojí do rodinného života. Péči o domácnost bere naše společnost jako samozřejmost. Od ženy se stále očekává, že to bude ona, kdo se bude nepřetržitě starat o děti, vykonávat všechny domácí práce a zabezpečovat tak chod celé domácnosti.

Výzkum odhalil, že převzetí veškeré domácí práce ženou během mateřské a rodičovské dovolené postupně vede k posílení tradičního modelu muže živitele a ženy pečovatelky, vzhledem k tomu, že mateřská a rodičovská dovolená trvá několik let, muži očekávají, že se na dosavadním rozdělení nic nezmění ani po návratu ženy do zaměstnání a vše zůstane v zaběhnutých kolejích. Důkazem toho je, že u většiny respondentek se rozdělení výchovy dětí a starání se o domácnost, po rodičovské dovolené vůbec nezměnilo, nebo jen částečně a celá zodpovědnost za výchovu dětí a domácnost zůstává na ženě.

Ženy jsou nuceny svou profesí sladit se svými rodinnými povinnostmi, zejména s péčí o malé děti. Při harmonizaci práce a rodiny se nemohou zásadním způsobem spoléhat na pomoc svých partnerů ani na vstřícný přístup ze strany svého zaměstnavatele. Největší díl práce v domácnosti a péče o děti spočívá na nich samotných a na dalších ženách z rodiny, zejména babičkách jejich dětí. Většině respondentkám by skloubení zaměstnání s rodinou usnadnila práce na zkrácený úvazek, tuto možnost však zaměstnavatelé respondentkám neumožňují.

Ve velké míře ovlivňuje zaměstnání také velikost obce, ve kterých ženy bydlí, a s tím spojené nedostatečné služby v oblasti dopravy. Ženy nejsou ochotny za prací dojíždět příliš velkou vzdálenost a tak mnohdy volí zaměstnání jen z toho důvodu, že je pro ně snadno dostupné z hlediska dopravy. Dotazované ženy také zmiňují nevýhody v tom, že na vesnici není dostatečná možnost kulturního či sportovního vyžití pro maminky s malými dětmi. Oproti tomu maminky ve větších městech mají možnost si v tomto ohledu vybírat, i co se týká mateřských a základních škol. Další nevýhodou je krátká provozní doba mateřských škol. Ženy poukazují také na fakt, že na vesnicích chybí dětská hřiště a další vyžití pro maminky s malými dětmi. Oproti tomu vyzdvihují na venkovském prostředí zdravý a klidný život s možnostmi vycházek do přírody, větší bezpečnost jejich dětí. I přes zmiňovaná negativa jsou všechny respondentky s životem na vesnici spokojené, a to že nejen za prací musí dojíždět berou jako skutečnost, která je součástí jejich života.

Závěr

Od 90. let dvacátého století dochází k výrazným změnám v demografickém a rodinném chování. Klesá porodnost, roste věk snoubenců a věk při porodu prvního dítěte. Změny v rodinném a reprodukčním chování lze spojovat s proměnou postmoderní společnosti. Naši rodiče byli vychováni k jinému způsobu života, než který se v dnešní době líbí nám. Model ženy v domácnosti, od kterého se dnes již upouští, byl v jejich výchově silně zakotven. Bylo obvyklé že muž byl živitelem rodiny a žena pečovala o domácnost. S tímto modelem se dnes ženy smířit nechtějí. Chtějí mít podíl na finančním zabezpečení rodiny a zároveň očekávají od mužů, že se oni aktivněji zapojí do rodinného života. Dochází k posunu směrem k individualizaci hodnot, životních stylů, je umožněna větší individuální volba a svoboda člověka. Na druhé straně přináší postmoderní doba i nová rizika, jedním z nich je nejistota v rodinných vztazích. Mění se rodinné strategie, postupně se proměňují role mužů a žen. Mateřství přesto nadále zůstává většinou nedílnou součástí identity ženy. Současně ovšem ženy usilují o osobní nezávislost a celoživotní kariéru, což vede k tomu, že stále více roste napětí mezi mateřskou a profesní rolí ženy. Bohužel je hlavní ženská rodinná role - role matky základem nerovného přístupu k ženám na trhu práce. Ženy všeobecně patří do problémové skupiny na pracovním trhu. Obzvláště ženy s malými dětmi patří do skupiny, která je značně znevýhodněná.

V dnešní společnosti existuje stále ještě rozdělení na dvě sféry: na sféru rodinnou a pracovní. S ženami, které vstupují na trh práce, není zacházeno stejně jako s muži. Pracovní sféra je spíše organizována podle potřeb a nároků mužů než žen. Znevýhodnění se objevuje jak v platové výši, tak v omezení vstupu na vyšší pracovní posty. I pracovní doba není ženám – matkám dostatečně přizpůsobená. Pokud by měla lépe vyhovovat ženám, měla by se zde objevovat větší flexibilita pracovní doby, variabilita pracovních úvazků a větší propojenost s péčí o děti. Ani sféra domácnosti neunikne potřebě podstatných změn. Především se očekává větší zapojení mužů do rodinného života, větší zainteresovanost, pochopení a vcítění se do druhých členů rodiny.

Hlavní ženská role v rodině, tedy role matky, je základem nerovného přístupu k ženám na trhu práce. I potenciální budoucí mateřství je důvodem diskriminace mladých bezdětných žen v pracovním světě. Na roli matky se totiž během vývoje rodiny nabaluje stále další objem povinností, práce a odpovědnosti za rodinu. Žena musí

zvládnout řadu dílčích činností, obstarat chod domácnosti a výchovu dětí, snad proto jsou matky s dětmi označovány jako neschopné stoprocentního pracovního výkonu, protože musejí svoji pozornost dělit mezi práci a rodinu. U žen s odrostlými dětmi se zase předpokládá, že v důsledku přerušení kariéry u nich došlo ke ztrátě kvalifikace a žena, která už má děti dospělé a samostatné, případně již odešly z domova, je velmi často považována za neperspektivní z důvodu vysokého věku. Muži jsou ve stejném věku naopak považováni za pracovníky na vrcholu své kariéry. Přestože se rodičovství týká ve stejné míře muže i ženy, otcovství není považováno za překážku v pracovním výkonu.

Přerušení působení na trhu práce z důvodu dlouhé rodičovské dovolené může mít negativní dopad na profesní dráhu žen. Pro ženu to mnohdy znamená riziko přeřazení na jiné pracovní místo nebo ztráta zaměstnání z důvodu zrušení firmy, organizace, ve které pracovala před mateřskou resp. rodičovskou dovolenou. Některé matky se tato negativa snaží eliminovat tím, že zůstávají doma kratší dobu a pokud jim zaměstnavatel vyjde vstříc, pokračují v práci na částečný úvazek, pracují z domova nebo si doplňují vzdělání. Přesto jsou některými zaměstnavateli vnímány jako méně výkonné.

Mým cílem bylo zjistit, jak obtížný je návrat na trh práce po rodičovské dovolené z pohledu žen žijících na vesnici. Představený výzkum umožnil náhled na největší úskalí a problémy žen, které s sebou přináší jejich návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené. Ženy-matky řeší někdy neřešitelné problémy při skloubení péče o děti se zaměstnáním, stále se potýkají s diskriminací ze strany zaměstnavatele. Lepšímu vyvážení zapojení žen na trh práce a jejich soukromého života brání především malé procento využívání rodičovské dovolené muži, jejich nevýrazné zapojení do výchovy a péče o děti a domácnost, finanční faktory, bariéry v kariérním růstu, nedostatečné služby v oblasti dopravy v malých vesnicích, nedostatečné služby v poskytování péče o předškolní děti, rizika ztráty kvalifikace, ztráta dosavadního zaměstnání z důvodu jeho zrušení, přeřazení na jinou pracovní pozici a s tím spojené obtíže při návratu do zaměstnání.

Hlavní prioritou politiky rovných příležitostí je odstraňování všech forem diskriminace, bohužel se stále setkáváme se segregací trhu práce z hlediska pohlaví, s mužskými a ženskými povoláními a též s rozdílnou úrovní mezd mužů a žen a se znevýhodněním žen – matek malých dětí na trhu práce.

Použitá literatura

ABC feminismu. Brno : Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-3-2.

Aktivní otcovství. Brno : Nesehnutí, 2008. ISBN 978-80-903228-9-9.

BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách : dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha : Libri : SLON, 2005. ISBN 80-7277-241-4.

BRTNÍKOVÁ, M. *Svět muže, ženy a jejich dětí*. Praha : Horizont, 1991. ISBN 80-7012-044-4.

ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a mění se gender role – sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997. ISBN 80-85950-42-1.

ČERMÁKOVÁ, M. *Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy*. In *Proměny současné české rodiny : (rodina-gender-stratifikace)*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2000. Studie ; sv. 28. ISBN 80-85850-93-1.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : Příručka pro uživatele*. Praha : Karolinum, 1993. ISBN 80-7066-822-9.

DUDOVÁ, Radka - KRÍŽKOVÁ, Alena - FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu : kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.

DUDOVÁ, R. *Jak být dobrou matkou-strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství*. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha : Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

FIALOVÁ, Eva - SPOUSTOVÁ, Ivana - HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo : [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. [Praha] : Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

HAŠKOVÁ, H. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

HAŠKOVÁ, H. – LINKOVÁ, M. *Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny*. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum : základní metody a aplikace*. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

CHALOUPKOVÁ, Jana - ŠALAMOUNOVÁ, Petra. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, c2004. Sociologické studie = Sociological Studies ; 04/07. ISBN 80-7330-062-1.

JARKOVSKÁ, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. 2. vyd. V Brně : Nesehnutí Brno, 2005. ISBN 80-903228-6-7.

KŘÍŽKOVÁ, A. – VOHLÍDALOVÁ, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena - PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci*. Praha : Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Organizace a zvládání pracovního a rodinného života současných rodičů*. In *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů : plány versus realita*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006. Sociologické studie = Sociological studies ; ISBN 80-7330-112-1.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech*. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

KUCHAŘOVÁ, Věra, a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. In *Kariéra, rodina, rovné příležitosti : výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

MACHOVCOVÁ, K. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v českých podnicích*. In *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku : rovné příležitosti 2004 : sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. Praha : Gender Studies, 2005. SBN 80-86520-06-4.

MAŘÍKOVÁ, H. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 1999. Working papers ; WP 99:6. ISBN 80-85950-69-3.

MAŘÍKOVÁ, H. *Politiky, čas a peníze*. In *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR : politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, c2005. Sociologické studie = Sociological Studies ; 05/04. ISBN 80-7330-077-X.

MAŘÍKOVÁ, H. *Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny*. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

MAŘÍKOVÁ, H. *Rodiče na trhu práce-reálné možnosti i hypotetické volby*. In *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů : plány versus realita*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006. Sociologické studie = Sociological studies ; ISBN 80-7330-112-1.

MAŘÍKOVÁ, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče*. In *Práce a péče : proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

MATULOVÁ, Nina, JAROŠOVÁ, Helena. *Žena v dnešní rodině*. Praha : Mladá fronta, 1976.

MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-624-1.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2006. Studijní texty ; 38. sv. ISBN 80-86429-58-X.

NEUDORFLOVÁ, Marie L. *České ženy v 19. století : úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci*. Praha : JANUA, c1999. ISBN 80-902622-2-8.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

RENZETTI, Claire M. - CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

SIMERSKÁ, L. *Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR*. In Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku : rovné příležitosti 2004 : sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu. Praha : Gender Studies, 2005. SBN 80-86520-06-4.

SIROVÁTKA, T. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In Modernizace a česká rodina. Brno : Barrister & Principal, 2003. Sociální studia. ISBN 80-86598-61-6.

SKÁLOVÁ, H. *Perspektiva žen na trhu práce*. In Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha : Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

STRAUSS, Anselm - CORBIN, Juliet. *Základy kvalitativního výzkumu : postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice : Albert ; Brno : Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-X.

ŠANDEROVÁ, J. *Místo rodiny v teorii a výzkumu sociální stratifikace*. In Proměny současné české rodiny : (rodina-gender-stratifikace). Praha : Sociologické nakladatelství, 2000. Studie ; sv. 28. ISBN 80-85850-93-1.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Praha : Grada, 2006. Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5.

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda : [příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů]*. Praha : Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů : Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-19-3.

Velký sociologický slovník. 2, P/Ž. Praha : Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.

VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Trvalá nebo dočasná změna? : uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické studie = Sociological studies ; 07:11. ISBN 978-80-7330-135-4.

Internetové zdroje

BARTÁKOVÁ, H. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. [online]. [cit. 2011-03-23]. Dostupné z: www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace

ČERMÁKOVÁ, M. *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis [online]. roč. 1997, č. 4 [cit. 2010-11-3]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CERMA.pdf

Dávky státní sociální podpory. [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

Diskriminace na základě pohlaví. [online]. [cit. 2011-01-18]. Dostupné z: <http://www.zabanaprameni.cz/zlata/o-soutezi/uzaverka-prihlasek-do-souteze-je-31-kvetna-svoje-hry-vsak-muzou-prihlasene-autorky-a-autori-posilat-do-konce-cervna-2007>

DUDOVÁ, Radka. *Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru u žena a mužů v manažerských pozicích*. [online]. c2007 [cit. 2010-11-20]. Dostupný z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2007010609>

Gender a mezinárodní migrace: úvod do problematiky. [online]. c2004 [cit. 2010-11-8]. Dostupné z: <http://www.cizinci.cz/files/clanky/102/gender.pdf>

HAŠKOVÁ, H. *Doma, v jeslích, nebo ve školce?* [online]. c2008 [cit. 2011.04-4]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012704>

Hroník, F. Z. *„mateřské“ do práce*. [online]. [cit. 2011-02-24]. Dostupné z: http://www.motivp.cz/pr_clanky/z_materske_do_prace.pdf

KŘÍŽKOVÁ, A. *Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace*. Sociologický časopis [online]. roč. 2003, č. 4 [cit. 2011-04-2]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34_493_42kriz16.pdf

KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. Sociologický časopis [online]. roč. 2009, č. 1 [cit. 2011-03-27]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf

KŘÍŽKOVÁ, A. *Ženy v managementu*. [online]. c2004 [cit. 2010-11-3].

Dostupné z:

http://www.hrserver.cz/common/vlastni_clanek_detail.asp?c_id=123&o_id=1466

MAŘÍKOVÁ, M. „*Pečující otcové: Příběhy plné odlišností*“ Sociologický časopis [online]. roč. 2009, č. 1 [cit. 2011-03-6].

Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/archive>

MAŘÍKOVÁ, H., RADIMSKÁ, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*.

Praha:Sociologický ústav AV ČR 2003. [online]. c2003 [cit. 011-02-7].

dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2011-02-7].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5796>

PERLÍN, Radim. *Venkov, typologie venkovského prostoru*. [online]. [cit. 2011-03-12].

Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/odbor/reforma/perlin.pdf>

Pojem diskriminace. [online]. [cit. 2010-12-8]. Dostupné z:

<http://www.antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojem-diskriminace>

Průvodce změnami sociálního systému. [online]. [cit. 2011-02-15].

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/4912/Prace_socpol_12.pdf

Rodičovský příspěvek. [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupné z:

http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/702/_s.155/708?POSTUP_ID=616&PRVEK_ID=276

Sigmundová, I. *Mateřská dovolená – kdy jít do práce?* [online]. c2007 [cit.2011-04-2].

Dostupné z: <http://mladazena.maminka.cz/scripts/detail.php?id=312774>

Státní sociální podpora. [online]. [cit. 2011-02-15].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

Přílohy:

1. Seznam a charakteristiky respondentek
2. Schéma kvalitativního výzkumu

Příloha č. 1 Seznam a charakteristiky respondentek

Paní Ilona	
zaměstnání	Vychovatelka ve školní družině ZŠ Vilémov
věk	39
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	3 děti, 7 a 5 let
místo bydliště	Sírákovice

Paní Petra	
zaměstnání	Vychovatelka v dětském domově Nová ves u Chotěboře
věk	26 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	1 dítě, 2 roky
místo bydliště	Rušinov

Paní Iva	
zaměstnání	Sklad s potravinami Jednota Chotěboř
věk	29 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 10 a 5 let
místo bydliště	Čečkovice

Paní Soňa	
zaměstnání	Dílna pro úpravu odpadů Maleč
věk	35 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 7 a 5 let
místo bydliště	Maleč

Paní Jana	
zaměstnání	Vánoční ozdoby-stříbřírna
věk	34 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 8 a 4 roky
místo bydliště	Maleč

Paní Alice	
zaměstnání	Bankovní poradce v komerční bance
věk	38 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 7 a 4 roky
místo bydliště	Maleč

Paní Renata	
zaměstnání	Učitelka na ZŠ Maleč
věk	41 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 6 a 5 let
místo bydliště	Dolní Sokolovec

Paní Lída	
zaměstnání	Vedoucí ve školní družině na ZŠ Maleč
věk	38 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 12 a 6 let
místo bydliště	Jeřišno

Paní Jitka	
zaměstnání	Vedoucí střediska v neziskové organizaci
věk	30 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 6 a 3 roky
místo bydliště	Lučice

Paní Zuzana	
zaměstnání	Vedoucí sociální služby pobytového zařízení v Havlíčkově Brodě
věk	29 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	1 dítě. 3 roky
místo bydliště	Víska

Paní Kateřina	
zaměstnání	Referentka veřejného provozování v Ochraném svazu autorském v Havlíčkově Brodě
věk	35
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 4 roky
místo bydliště	Šlapanov

Paní Anna	
zaměstnání	Referentka veřejného provozování v Ochraném svazu autorském v Havlíčkově Brodě
věk	39 let
rodinný stav	vdaná
počet a věk dětí	2 děti, 5 let
místo bydliště	Vilémov

Příloha č. 2 SCHÉMA KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU

Řekněte mi, prosím, nejdřív něco o sobě, o vaší současné rodinné situaci. (věk, rodinný stav, bydliště, kolik členů má vaše domácnost, kolik máte dětí, jak jsou staré, kde jste pracovala před rodičovskou dovolenou, kde pracujete nyní)

okruhy:

Setkávají se ženy na trhu práce s diskriminací? Jakého druhu?

Co rozumíte pod pojmem diskriminace? Setkáváte se s ní osobně? Myslíte si, že jsou ženy s malými dětmi v zaměstnání diskriminovány více než ženy bezdětné nebo ženy s již velkými dětmi? Máte s tím osobní zkušenost nebo někdo ve vašem okolí?

Jak ovlivňuje mateřství profesní kariéru?

Co pro vás znamená mateřství? Jaká je vaše představa štěstí?

Jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené a kolikrát? Jaké je to být ženou v domácnosti? Jak tuto dobu hodnotíte?

Kde pracujete? Jaká je vaše současná pozice v zaměstnání? Jak velká je firma, ve které pracujete?

V jaké míře/jakým způsobem ovlivňuje vaši kariéru mateřství. ? Ovlivňuje fakt, že máte děti, nějak vaši práci? Pokud ano: Jak a v čem se to projevuje? Co by vám usnadnilo skloubení péče o děti s prací? Jaké by bylo pro vás optimální řešení?

Jak prožívá žena rodičovskou dovolenou na vesnici, existují nějaká specifika?

Má prožívání rodičovské dovolené na vesnici nějaká specifika, je to něčím jedinečné?

Co vám vyhovuje, co ne?

Jak ovlivňuje místo vašeho bydliště vaši práci/výběr práce? Je místo výkonu práce v dosahu vašeho bydliště méně než hodinu cesty? Jaký je váš způsob dopravy do zaměstnání? Jak daleko byste byla ochotna dojíždět?

V čem ženy spatřují největší problémy při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené?

Zaznamenala jste nějaké problémy při návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené ? Jaké?

Uvítala byste práci na zkrácený úvazek ?

Po návratu do zaměstnání jste nastoupila na stejnou pozici a pokračovala v přerušené kariéře nebo jste nastoupila do jiného zaměstnání na jinou pozici?

Do jaké míry jste během rodičovské dovolené ztratila kontakt s oborem, zaměstnavatelem, se spolupracovníky?

Jak se ženy dělí se svými partnery o péči o děti a o práce v domácnosti?

Kdo byl pro vás na rodičovské dovolené největší podporou ? Proč?

Jak máte zajištěnou péči o dítě/děti, když jste v práci? Jak je to v době nemoci, kdo se o ně stará?(Využíváte rodinného zázemí-partner, příbuzní, sousedská výpomoc, placené chůvy..?)

Jak máte v rodině rozdělenou péči o domácnost a výchovu dětí? Jak to bylo v době rodičovské dovolené?

Jak zvládáte své pracovní a rodinné povinnosti?

Máte pocit, že se věnuje dostatečně svým dětem ?